



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Køn på arbejde

*En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*

Bloksgaard, Lotte; Faber, Stine Brock

*Publication date:*  
2004

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Bloksgaard, L., & Faber, S. B. (2004). *Køn på arbejde: En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg Universitetsforlag.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Køn på arbejde

En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers  
og kvindelige politibetjentes arbejdsliv



Lotte Bloksgaard  
Stine Brock Faber

# KØN PÅ ARBEJDE

En kvalitativ undersøgelse af  
mandlige sygeplejerskers og  
kvindelige politibetjentes arbejdsliv

# KØN PÅ ARBEJDE

En kvalitativ undersøgelse af  
mandlige sygeplejerskers og  
kvindelige politibetjentes arbejdsliv

af Lotte Bloksgaard  
& Stine Brock Faber



Aalborg Universitetsforlag  
2004

KØN PÅ ARBEJDE  
En kvalitativ undersøgelse af  
mandlige sygeplejerskers og  
kvindelige politibetjentes arbejdsliv

Omslag: Eva Sofie Rafn  
Forsideillustration: Dorthe Kildedal Nielsen  
Layout: Gitte Thorsted  
Tryk: Nørhaven Book, Viborg  
ISBN 87-7307-731-3

Udgivet af:  
Aalborg Universitetsforlag  
Niels Jernes Vej 6B  
9220 Aalborg Ø  
Tlf. 96 35 71 40  
Fax. 96 35 00 76  
[www.forlag.aau.dk](http://www.forlag.aau.dk)

# FORORD

Denne bog handler om en række usædvanlige mænd og kvinder; usædvanlige fordi de på grund af deres valg af beskæftigelse hver dag møder på arbejde i »det andet køns fag« og derfor gang på gang bliver konfronteret med betydningen af køn på arbejdsmarkedet.

Dén proces, som førte til, at nærværende bog nu ligger færdig, begyndte faktisk helt tilbage i foråret 2002, hvor undertegnede gennemførte en kvalitativ interviewundersøgelse blandt en række mandlige sygeplejersker. Efter gennemførelsen af denne undersøgelse sad vi imidlertid tilbage, ikke blot med en voksende lyst til at vide mere om emnet, men også med en række spændende konklusioner, som vi brændte for at trække på i en videre belysning af problemområdet. Af denne grund vendte vi i efteråret 2002 blikket mod »det andet køn« - kvinderne - og gennemførte som pendant til undersøgelsen blandt mændene i sygeplejen en interviewundersøgelse blandt en række kvinder ansat i Dansk Politi. Denne bog er en bearbejdet udgave af det sociologiske speciale, hvori vi samlede, præsenterede og ikke mindst reflekterede over resultaterne fra de to undersøgelser.

Vi ønsker her i forordet at takke en række mennesker, idet de på forskellig vis har bidraget til, at bogen har set dagens lys. Først og fremmest drejer det sig om de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente, som i sin tid udviste interesse for vores undersøgelser og velvilligt lod sig interviewe om deres valg af beskæftigelse og erfaringer fra deres daglige arbejde. Der skal endvidere lyde en tak til Anette Borchorst ved FREIA, Center for Kønsforskning, Aalborg Universitet. Anette har været en uvurderlig sparringspartner og støtte i vores første spæde forsøg på at begribe, hvad køn er for en størrelse og i særdeleshed hvordan dette bedst indfanges i arbejdsplads-

sammenhænge. Også en tak til Helle Holt, seniorforsker ved Socialforskningsinstituttet, da det var hende, der sammen med Anette i første omgang opfordrede os til at udgive specialet i bogform. I forbindelse med udgivelsen af bogen skal der ligeledes rettes en tak til Institut for Sociale Forhold og Organisation, Aalborg Universitet, idet det i sidste ende var deres finansielle støtte, der afgjorde, at vores studietid kunne kulminere med denne bogudgivelse. Endelig vil vi rette en tak til vores tålmodige bagland og ikke mindst til hinanden for efterhånden mange års inspirerende samarbejde.

Aalborg, september 2004

*Lotte Bloksgaard & Stine Brock Faber*

# INDHOLD

|   |    |
|---|----|
| 1 INDLEDNING  | 9  |
| Undersøgelsens fokus: Det kønne mindretal                         | 10 |
| Undersøgelsens problemstilling                                    | 12 |
| Centrale omdrejningspunkter                                       | 13 |
| Et socialkonstruktivistisk udgangspunkt                           | 14 |
| Kort præsentation af teoretiske perspektiver og valg af metode    | 16 |
| Bogens opbygning - en anvendelsesorienteret læsevejledning        | 18 |
| 2 MINORITETER, ORGANISATIONER OG KØN<br>- TEORETISKE PERSPEKTIVER | 19 |
| Antalsforholdets betydning  | 19 |
| Mere end blot et spørgsmål om uligevægt i antalsforhold           | 25 |
| Kønnede organisationer  | 28 |
| Kønsmæssige minoriteter i fag                                     | 31 |
| Når kønsidentiteten udfordres                                     | 34 |
| 3 METODISKE OVERVEJELSER OG FREMGANGSMÅDE                         | 37 |
| En strukturel teoretisk tilgang                                   | 37 |
| En aktørorienteret metodisk tilgang                               | 39 |
| Livsverdensinterviews som forskningsmetode                        | 41 |
| Undersøgelsens design - et komparativt casestudie                 | 43 |
| Kontakt til felt og præsentation af informanter                   | 45 |
| Udformning af interviewguide samt interviewsituation              | 48 |
| Analysestrategi og fortolkning                                    | 49 |



|   |     |
|---|-----|
| 4 ET KØNT MINDRETAL                                     | 52  |
| Et utraditionelt karrierevalg                           | 52  |
| Minoritet og synlig                                     | 56  |
| Arbejde på fremmed grund - samarbejde eller modarbejde? | 58  |
| Kønne egenskaber og en køn arbejdsfordeling             | 60  |
| Uden for normen   | 68  |
| Differentiering kontra nedtoning af forskelle           | 73  |
| Arbejds- og familieliv                                  | 83  |
| Om muligheder og barrierer for mobilitet                | 86  |
| Fremgangsmåder og værdier i arbejdet                    | 93  |
| Køn som potentiale og barriere                          | 96  |
| Stereotypificering - sygeplejerskemand og politidame?!  | 101 |
| En køn fagidentitet                                     | 105 |
| 5 SAMMENFATNING OG KONKLUSION                           | 111 |
| Ligheder  | 111 |
| Forskelle   | 113 |
| Ambivalens versus utilpassethed                         | 116 |
| Mestringsstrategier                                     | 118 |
| Køn på arbejde  | 120 |
| REFERENCER  | 123 |

# KAPITEL 1

## INDLEDNING

Det synes på mange måder at være en udbredt opfattelse, at køn ikke længere har nogen betydning på det danske arbejdsmarked. At der i Danmark er ligestilling, og at mænd henholdsvis kvinder derfor i dag ikke er underlagt begrænsninger - alle har formelt lige muligheder, så måske køn bare er en dårlig undskyldning for ikke at udnytte det nuværende samfunds mange potentialer? Men er det nu også så enkelt? For hvordan skal vi i så fald forklare, at der på det danske arbejdsmarked og i arbejdets organisering - på trods af ellers markante ændringer over de sidste 30-40 år - fortsat ses en påfaldende tendens til, at køn strukturerer arbejdet?

Eksisterende forskning på området peger på, at det kønsopdelte arbejdsmarked ikke alene handler om »traditionelle« forklaringsfaktorer som magt- og interessekampe, men i høj grad også må forstås som et resultat af samfundsmæssige kønsstereotyper samt forestillinger om passende egenskaber og adfærd for mænd og kvinder: En lang række fasttømrede forventninger til køn synes at være accepteret og internaliseret i vores samfund som følge af kulturel overlevering samt via den sociale praksis i hverdagen. Og når vi i vores daglige omgang med andre mennesker møder mænd i stillinger som læger, politibetjente og chefer, og kvinder som sygeplejersker, pædagoger og sekretærer bekræftes vi gang på gang i stereotyperne (Sjørup 1995: 113). Men hvilke integrations- og udelukkelsesmekanismer sættes i gang, når personer af andet køn end det vanlige ansættes - når mænd bliver sygeplejersker, pædagoger eller sekretærer og kvinder læger, politibetjente eller chefer?

Ud fra en betragtning om, at der er behov for større viden om, hvad det er der sker, når nogle mennesker bryder med de traditionelle billeder af og

forventninger til køn, søger denne bog med bl.a. følgende spørgsmål at øge fokus på det kønsopdelte arbejdsmarked: Hvordan reagerer eksempelvis kollegaer og overordnede, når personer af det modsatte køn trænger ind i »deres« fag? Og måske endnu vigtigere: Hvordan reagerer de »utraditionelle« mænd og kvinder selv på at være beskæftiget i fag domineret af og forbundet med det andet køn?

## Undersøgelsens fokus: Det kønne mindretal

Nærværende bog fokuserer helt konkret på henholdsvis en række mandlige sygeplejersker og en række kvindelige politibetjente. Mænd udgør blot knap 4 % af det samlede antal sygeplejersker i Danmark, og kvinder blot 8 % af den samlede politistyrke, hvorfor begge parter kan siges at være beskæftigede i fag, som er mere eller mindre enkönnede. Både sygeplejen og politiet er udover at være enkönnede fag også særligt kønsmærkede fag forstået på den måde, at billedet af den traditionelle sygeplejerske er mere eller mindre synonymt med kvindelighed: omsorg, pleje og moderlighed, mens billedet af den traditionelle politibetjent er mere eller mindre synonymt med mandlighed: autoritet, magt og fysisk styrke!

Et historisk tilbageblik på udviklingen inden for dansk sygepleje viser, at mænd har en lang tradition for at være et mindretal i faget. Før 1951 var det end ikke muligt for mænd at uddanne sig til sygeplejerske i Danmark, idet et af de formelle adgangskrav til sygeplejerskeuddannelsen på det tidspunkt ganske enkelt var, at ansøgeren var kvinde! I efterkrigstiden blev manglen på sygeplejersker imidlertid så stor, at man begyndte at eksperimentere med tanken om at uddanne også mandlige elever i sygeplejen. Da sygeplejen historisk har haft den særlige rolle at udgøre den kvindelige modpart eller hjælpeprofession til den mandlige profession, medicinen, mødte dette dog en del modstand (Martesen 2000: 3, Sjørup 2001: 43). Uanset modstanden fra store dele af omsorgssektoren, blev der i 1951 etableret en forsøgsordning på Rigshospitalets Sygeplejeskole i København, hvor de første syv mandlige sygeplejeelever i januar påbegyndte deres uddannelse. Disse første mænd afsluttede deres sygeplejerskeuddannelse i marts 1954, hvor-

efter de fik arbejde i sygeplejen til trods for, at de qua deres køn til at begynde med rent faktisk ikke var tildelt statsautorisation. I de følgende år var erfaringerne med mænd i sygeplejen generelt positive, hvorfor det blev besluttet, at forsøget kunne fortsætte, og at statsautorisation også skulle tildeles mændene. Selvom andre sygeplejeskoler end blot Rigshospitalets således begyndte at optage mandlige sygeplejeelever, var/er det dog fortsat et særsyn at se mænd blandt eleverne på sygeplejeskolerne (Martesen 2000: 5-6). På trods af, at det nu i 51 år har været muligt for mænd at uddanne sig til sygeplejerske, er faget med andre ord fortsat næsten enkønnet og de få mænd, der vælger denne uddannelse, bliver derfor i høj grad kønsmæssige minoriteter inden for deres fag.

Ligesom sygeplejen har også politiet en lang tradition for at være mere eller mindre enkønnet. Traditionelt har manden varet rollen som kriger og soldat som et led i ansvaret for familien, hjemmet og samfundets sikkerhed, mens kvindekønnet er blevet betragtet som en socialt og fysisk underordnet gruppe, der behøvede mændenes beskyttelse. At funktionen som ordensmagts håndhæver derfor i sin tid mere eller mindre eksklusivt tildeles det mandlige køn var således en logisk forlængelse af den på daværende tidspunkt eksisterende kønsarbejdsdeling i samfundet (Martin 1980: 19-20). I løbet af 1900-tallet begyndte Dansk Kvindesamfund imidlertid at kæmpe for kvinders indtræden i politistyrken, hvilket efter en årrække førte til, at politiet i 1911 ansatte den første kvindelige betjent. Til at begynde med var kvindernes arbejde i politiet dog mest af kontormæssig art, og det var først i 1920, at kvinder blev ansat med henblik på at varetage andre - dog fortsat afgrænsede - funktioner; primært opgaver hvor andre kvinder eller børn var involveret dvs. afhøring, visitation, etc. I årene frem til 1973 fortsatte Dansk Kvindesamfund, nu i samarbejde med Danske Kvinders Nationalråd, med at presse på for at få flere kvinder ind i faget, og dette kombineret med den generelle samfundsudvikling samt et stigende antal klager fra kvinder, der var blevet diskrimineret i forbindelse med ansøgning om optagelse, førte i 1973 til, at der af Rigspolitiet blev nedsat en arbejdsgruppe, der skulle beskæftige sig med spørgsmålet om ansættelse af kvinder i politiet. Arbejdsgruppen foreslog efter en del betænkigheder, at der etableredes en treårig forsøgsordning, og i 1977 blev de første atten kvindelige politielever optaget på Politiskolen i København. Til trods for, at

forsøgsordningen med kvinder i politiet blev gjort permanent helt tilbage i 1980, udgør kvinder fortsat den dag i dag en uforholdsmæssig lille procentdel af den samlede politistyrke, og de få kvinder, der søger ind i politiet, bliver altså - ligesom de mænd der vælger sygeplejen - i høj grad kønsmæssige minoriteter inden for deres fag.

## Undersøgelsens problemstilling

Som de historiske rids ovenfor tydeligt illustrerer, er politiet og sygeplejen begge fag, der i ekstrem grad kan karakteriseres som værende enkönnede og kønsmærkede. Dette er da også en af de væsentligste grunde til, at vi valgte at gennemføre en undersøgelse i netop disse to fag. Fordi sygeplejen og politiet er så »ekstreme« i deres karakter, mener vi, at de udgør særligt interessante og betydningsfulde empiriske objekter til at belyse betydningen af køn i arbejdslivet. Dette forstået således, at mønstre og tendenser, som karakteriserer arbejdsmarkedet i sin helhed, efter vores opfattelse kan fremtræde mere gennemskuelige og mærkbare end i kønskomplekse og -kulturelt mangefacetterede organisationer. Ud fra en formodning om, at de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente i særlig høj grad må blive konfronteret med betydningen af køn, mener vi, at de er ideelle informanter om de generelle dynamikker og processer, som skaber og genskaber køn på arbejdsmarkedet.

Hensigten med undersøgelsen har konkret været at *belyse ligheder og forskelle i, hvordan mændene i sygeplejen og kvinderne i politiet oplever og håndterer det at være en kønsmæssig minoritet inden for deres fag*. Problemstillingens konkrete ordlyd er begrundet i, at vi i undersøgelsen metodisk arbejder ud fra en fænomenologisk tilgang. Begrebet 'oplever' refererer til de opfattelser og følelser, som de to køn giver udtryk for er forbundet med arbejdet som henholdsvis mand i sygeplejen og kvinde i politiet. 'Håndteringen' er derimod af mere konkret og praktisk karakter, og handler om, hvilke strategier mændene henholdsvis kvinderne tager i anvendelse med henblik på at opretholde deres kønsidentitet i fag domineret af og traditionelt forbundet med det andet køn. Problemstillingen belyses gennem kvalitative

interviews med otte mandlige sygeplejersker og otte kvindelige betjente (uddybes nærmere i Kapitel 3: Metodiske overvejelser og fremgangsmåde).

## Centrale omdrejningspunkter

I undersøgelsen blandt mænd i sygeplejen og kvinder i politiet har særligt tre aspekter vores interesse: For det første er vi optaget af det numeriske aspekt; dvs. hvad det betyder, at de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente i den grad er i mindretal i deres fag. Både sygeplejen og politiet repræsenterer arbejdspladser, der udtrykker værdier og markerer steder, der som udgangspunkt alene tilhører ét køn (Højgaard 1990: 12). Af denne grund er begge fag omfattet af både en række formelle og uformelle norm-sæt, som hovedsageligt er præget af det ene køns præmisser (Gherardi 1995: 14). Dette må for os at se nødvendigvis have en effekt på kulturen/dagliglivet indenfor de to fag, og spørgsmålet, der i forlængelse heraf trænger sig på, er da, hvilken betydning køn får, og hvordan det praktiseres i den daglige omgang i sygeplejen og politiet: Hvad er det for kønsspecifikke symboler, overbevisninger og adfærdsmønstre, som kendetegner disse to fag? Hvilken betydning har det - om nogen - at en arbejdsplads i den grad er overvejende kvinde- eller mandsdomineret? Hvordan opleves det at være mere eller mindre ene mand henholdsvis mere eller mindre ene kvinde på sin arbejdsplads, og hvad betyder fagenes kønnethed for måden, hvorpå den enkelte mandlige sygeplejerske og kvindelige betjent begår sig i faget?

Udover det numeriske er vi som det andet omdrejningspunkt interesserede i at belyse det normative aspekt. Dette fordi vi jf. tidligere mener, at de dilemmaer og konflikter, som mænd og kvinder, der trænger ind på »det andet køns arbejdsmarked«, står overfor, også må kodes sammen med de kulturelle og samfundsmæssige forestillinger og forventninger, der knytter sig til de to køn. Forestillinger, som får afgørende betydning, også på arbejdspladserne, hvor mænd forventes at være rationelle, konkrete, handlingsorienterede, teknisk kompetente, og kvinder at være omsorgsfulde, omhyggelige, relationelle, etc. Sådanne forestillinger om og forventninger til kønnenes forskellige egenskaber etablerer normer om, hvad der - og hvad der

ikke! - er passende arbejde for henholdsvis mænd og kvinder. I forlængelse heraf ligger imidlertid også, at de, som på forskellig vis ikke lever op til de eksisterende normer, kommer på kant med de øvrige i kulturen. Med fokus på det normative aspekt sætter vi med andre ord fokus på, hvordan de samfundsmæssige billeder af maskulinitet og feminitet får betydning på arbejdsmarkedet, herunder hvorledes køn får indflydelse på vilkårene for mænd og kvinder i arbejdslivet: Hvilken betydning har det f.eks. for de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, som vi fokuserer på, at de med deres valg af beskæftigelse decideret bryder med de i samfundet fremherskende billeder af og forventninger til køn? Hvordan reagerer deres kollegaer og overordnede, de øvrige omgivelser samt ikke mindst de selv på, at de med deres valg af erhverv påtager sig egenskaber, som traditionelt har været forbeholdt og fortsat forbindes med det andet køn?

Som en forlængelse af de netop omtalte omdrejningspunkter: henholdsvis det numeriske og det normative, berører vi tillige et tredje aspekt, som på sin vis går på tværs af de to øvrige. Dette tredje omdrejningspunkt handler om, hvordan kønsmæssige minoriteter påvirkes på deres kønsidentitet. I bogen *Discovering Men* fra 1992 peger David Morgan på, at en god strategi, hvis man som forsker ønsker at studere mænd og maskulinitet, er at studere situationer, hvor maskuliniteten udfordres (Brandt & Kvande 2003). Nok retter Morgan sine analyser mod mænd, men en tilsvarende strategi må selvsagt være velegnet også i forhold til at studere kvinder og feminitet. Med vores fokus på mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente er der tale om, at vi netop, som Morgan foreslår det, studerer (arbejds-)situationer, hvor maskulinitet henholdsvis feminitet udfordres. Men hvilken betydning får det for de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente og deres kønsidentitet, dels at de, hvad angår køn, er underrepræsenterede på deres arbejdsplads, dels at de, hvad angår valg af erhverv, går imod samfundets forestillinger. Tager de egne værdier og handlemønstre med sig ind i faget eller udvikler de særlige kompetencer i den henholdsvis overvejende maskuline eller feminine arbejdspladssdiskurs? Accepterer og tilpasser de sig det dominerende køns omgangsform, kultur og normer, omsættes kønnet og opstår i nye klædninger - eller hvilke andre muligheder er der?

## Et socialkonstruktivistisk udgangspunkt

Undersøgelsen tager udgangspunkt i et socialkonstruktivistisk perspektiv. Socialkonstruktivisme sætter spørgsmålstegn ved at se noget som selvfølgeligt eller givet og lægger i stedet vægt på, at det, vi opfatter som selvfølgeligt, er et resultat af en social konstruktion. Ifølge et socialkonstruktivistisk perspektiv får virkeligheden således betydning og mening gennem de begreber, kategorier og fortolkninger, mennesket konstruerer (Andersen, Brante & Korsnes 1998: 234). I kraft af vores socialkonstruktivistiske perspektiv bevæger vi os i vores undersøgelse - ligesom så mange andre inden for kønsforskningen de senere år - bort fra en opfattelse af køn som noget essentialistisk eller entydigt. I stedet for at betragte køn, som noget man 'er' eller 'har', ser vi i stedet køn som noget man 'gør'. Køn er således ikke noget, der er fastlagt én gang for alle, men noget, der kontinuerligt skabes og forandres i mellemmenneskelige relationer.

Samtidig med at vi ser køn som flertydigt, flydende og ikke-dikotomisk, er vi dog også af den opfattelse, at mulighederne for, hvordan man - meningsfuldt - kan handle som mand og kvinde jf. tidligere begrænses af en række forestillinger om og forventninger til køn. Eller sagt på en anden måde: Vi opfatter køn som en meningsskabende kategori, bestemt af de forestillinger og diskurser, som til enhver tid eksisterer om, hvad det betyder at være henholdsvis mand eller kvinde (Kvande 1995: 291). Det er således en central tanke i nærværende bog, at der altid vil eksistere en række forholdsvist fastlagte opfattelser af, hvad henholdsvis kvindeligt og mandligt 'er', og det problematiske i disse stereotype opfattelser af kvinder og mænd er, at de er hinanden gensidigt udelukkende - billedet af, hvad en kvinde er og gør, definerer samtidig, at sådan er og gør en mand altså ikke! Dette skal ses i sammenhæng med, at der samtidig i relationen de to køn imellem også er indbygget et dominansforhold; manden/det maskuline har historisk og traditionelt set været anset for det primære, og kvinden/det feminine for det sekundære - 'den anden'.

Ud fra et socialkonstruktivistisk perspektiv som skitseret bliver det i vores undersøgelse bl.a. et mål at fokusere på, *»hvilke samfundsskabte mekanismer og processer, som opretholder de to-polede og oppositionelle konstruktioner af kønnet«* (Christensen & Larsen 2003: 129). Inden for socialkonstruk-



tivismen findes imidlertid mange forskellige positioner; spektret går således fra meget »bløde« positioner, som koncentrerer sig om at blotlægge det sociales betydning for dannelsen af kategorier og er opbygget omkring spørgsmål som for eksempel, hvordan køn er blevet konstrueret, til langt mere radikale positioner, hvor køn anses som en rent diskursiv konstruktion. Vi tager i nærværende undersøgelse udgangspunkt i dét, man kunne kalde en *moderat* socialkonstruktivisme, idet vi mener, at køn ikke kun skabes diskursivt men i høj grad også gennem individers og grupperes sociale praksis. Dermed vægter vi, at ikke kun diskurser, men også den aktuelle kontekst samt handlende aktører er af betydning for meningsindholdet i begreberne 'mand' og 'kvinde' (Christensen 2001: 384) (uddybes senere). Ifølge vores moderate socialkonstruktivistiske tilgang bliver det centralt at sætte spørgsmålstegn ved dét, som sædvanligvis opfattes som selvfølgeligt eller givet. I dette tilfælde handler det om at opnå større viden om kønnets betydning i arbejdslivet; dette ved at afdække hvorledes kønnet praktiseres og får relevans i de mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes arbejdsliv. At afdække køn som betydningssystem i stedet for at tage det for givet kræver imidlertid, at man er i stand til at »se« de sociale strukturer, magtforhold og konstruktioner af køn (diskurser), som vi til hverdag oplever som naturgivne og hertil er anvendelsen af et teoretisk begrebsapparat essentielt (Haavind 2000: 7-8) (jf. næste afsnit).

## Kort præsentation af teoretiske perspektiver og valg af metode

Arbejdsmarkedets kønsarbejdsdeling har gennem de sidste 25 år været genstand for stor forskningsmæssig interesse; hermed også sagt, at vi med denne bog bevæger os i kanten af et meget stort forskningsområde. Der er imidlertid særligt én teori, som vi især har fundet det centralt at inddrage, nemlig teorien om antalsforholdets betydning, som den udfoldes af den amerikanske sociolog Rosabeth Moss Kanter i bogen *Men and Women of The Corporation* fra 1977. En af de ganske påfaldende konklusioner, som Kanter i denne bog når frem til, er, at de barrierer som kvinder, der søger at trænge ind på mandsdominerede arbejdspladser, møder, ikke som sådan

skyldes, at kvinderne er kvinder, men nærmere det faktum, at kvinderne antalsmæssigt er i undertal! Ifølge Kanter vil mennesker fra enhver social kategori, hvor de er få af sin art (kvinder/mænd, sorte/hvide, etc.) være underlagt de samme betingelser og som følge heraf også opleve de samme 'minoritets'-tendenser. Hvis vi følger Kanter's tankerække, betyder det altså, at de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, som vi gennemfører vores undersøgelse blandt - uanfægtet, at de har forskelligt køn - skulle stå overfor enslydende dilemmaer og problemer, alene fordi begge parter er i mindretal. Spørgsmålet er imidlertid, om det er muligt på denne måde at »se bort fra« kønnet? Som vi ser det, overser Kanter, fordi hun kun fokuserer på det numeriske, dels at en minoritetsposition kan opleves forskelligt og have forskellige konsekvenser for henholdsvis kvinder og mænd, dels at de tendenser, hun finder, måske i lige så høj grad kan henføres til dét faktum, at kvinderne afviger fra beskæftigelsesmæssige kønsnormer, som til deres numeriske ubalance. Til at supplere Kanter inddrager vi følgelig den amerikanske kønsforsker Joan Acker, idet hun med sin forskning netop beskæftiger sig med, hvorledes køn konstitueres på arbejdsmarkedet. Med henblik på at opnå en yderligere nuancering af kønnets betydning i forhold til minoriteter inden for fag, bringer vi desuden den amerikanske sociolog Christine L. Williams på banen, idet hun i en række studier af mænd i kvindefag og kvinder i mandefag, ligesom vi, har anvendt Kanter's teori tilføj et socialkonstruktivistisk perspektiv på køn.

De teoretiske perspektiver, som vi trækker på i undersøgelsen blandt de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, er alle inddraget, fordi de bidrager med centrale vinkler på og begreber om minoriteter og køn i organisationer. Imidlertid kan de alle siges at repræsentere et meget strukturelt perspektiv og for at bløde op for denne tilnærmelsesvis statiske forståelse af køn i organisationer og opnå en mere dynamisk tilgang, som åbner mulighed for også at vægte aktøren og dennes handlinger (jf. vores moderate socialkonstruktivistiske tilgang), kobler vi de teoretiske perspektiver med en mere aktørorienteret metodisk tilgang - en eksistentiel fænomnologi. Som det vil fremgå af et senere kapitel er fænomnologien kvalitativ i sin metodologi og sætter fokus på menneskers livsverden: Den er således karakteriseret ved en stor åbenhed over for interviewpersoners egne oplevelser og perspektiver (Kvale 1994) og netop dette karakteristika gør

den metodisk set velegnet for os, idet vores mål som beskrevet er at belyse de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjentes subjektive erfaringer med dét at være kønsmæssig minoritet i et fag.

## Bogens opbygning

### - en anvendelsesorienteret læsevejledning

Efter dette indledende kapitel - og før vi skal møde de mænd og kvinder, hvis tanker, følelser, opfattelser, meninger, erfaringer samt handlemåder, bogen reelt centrerer sig om - følger en række kapitler, som mere indgående præsenterer undersøgelsens teoretiske referenceramme (Kapitel 2) samt dels uddyber de videnskabsteoretiske positioner, som jf. ovenfor ligger til grund for arbejdet og dels mere udførligt redegør for, hvordan/hvorfor vi mener, at de kan kombineres (Kapitel 3). De læsere, som finder sådanne teoretiske og metodologiske diskussioner uinteressante, og som primært læser denne bog for det substantielt indholdsmæssiges skyld, kan med fordel gå direkte til Kapitel 4: Et Kønt Mindretal. I dette kapitel fremlægges nemlig analysen af det empiriske materiale, og først her præsenteres læseren altså for, hvordan bogens hovedpersoner reelt oplever og håndterer dét at være beskæftiget på »det andet køns arbejdsmarked«. I bogens sidste kapitel (Kapitel 5) samles op på analysens væsentligste pointer og resultater samt knyttes an til nogle af de i bogen berørte teoretiske diskussioner - fokus vil da særligt være på ligheder og forskelle i de mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes oplevelser og håndteringer som kønsmæssige minoriteter i fag.

# KAPITEL 2

## MINORITETER, ORGANISATIONER OG KØN - TEORETISKE PERSPEKTIVER

### Antalsforholdets betydning

I bogen *Men and Women of the Corporation* (1977) præsenterer den amerikanske sociolog Rosabeth Moss Kanter en teori om organisatorisk adfærd. Omdrejningspunktet for Kanter's teoretiske konklusioner er et fem-årigt casestudie af en stor amerikansk organisation kaldet Industrial Supply Corporation (Indsco) med omkring 50.000 ansatte. Blandt de ansatte i Indsco er kun ca. 16 % kvinder, hvorfor man på sin vis kan tale om en mere eller mindre enkønnet organisation. Særligt på de højere niveauer i Indsco er antallet af kvinder lavt, og netop dette foranlediger Kanter til at udvikle en teori om antalsforholdets betydning; også kaldet teorien om 'tokenism' (Kanter 1977a: xvi, 29-35). Ifølge Kanter er konsekvensen af mændenes numeriske dominans i Indsco nemlig, at de få kvindelige ansatte bliver 'tokens'; hvorved forstås symboler på deres køn. Kanter skriver følgende om sit valg af begrebet 'token':

*»Use of the term 'token' for the minority member rather than »solo«, »solitary« or »lone« highlights some special characteristics associated with their position. (...) Because tokens are by definition alone or virtually alone, they are in the position of representing their ascribed category to the group, whether they choose to do so or not. They can never be just another member while their category is so rare; they will always be a hyphenated member, as in woman-engineer or male-nurse or black-physician« (Kanter 1977b: 968).*

Kanter knytter tre forskellige tendenser til 'token'-situationen. Disse tendenser genererer særlige forhold for det enkelte 'token' og er således associeret

med specifikke interaktionsdynamikker, der resulterer i forskellige reaktioner fra de implicerede parter (Kanter 1977a: 210-212, Kanter 1977b: 971-972). Der er tale om:

1. STÆRK SYNLIGHED, som fører til øget pres på den enkelte med hensyn til præstationer.
2. KONTRAST, som kommer til udtryk ved, at den kulturelle grænse mellem de dominerende og mindretallet trækkes skarpere op; hvilket blandt andet giver udslag i isolation af 'tokens'.
3. ASSIMILATION, som resulterer i, at 'tokens' oplever stereotypificering og føler sig fastlåste i særlige roller. (Kanter 1977a: 210-212, Kanter 1977b: 971-972).

For det første gælder det ifølge Kanter teori, at individer i mindretal skiller sig ud og derfor er STÆRKT SYNLIGE. Den øgede synlighed kan på den ene side siges at være en fordel, idet opmærksomhed omkring ens person i arbejdsøjemed ofte er positivt, men samtidig skaber denne også andre arbejdsbetingelser for det enkelte 'token'; herunder et øget pres med hensyn til præstationer samt gør privatliv og anonymitet mere eller mindre umuligt. Kanter finder yderligere, at kvinderne, fordi de som 'tokens' er synlige som typer (kvinder), samtidig er synlige som medlemmer af en særlig kategori (kvindekønnet), hvilket »*gave them the burden of representing their category, not just themselves*« (Kanter 1977a: 214). Således oplevede kvinderne i Indsco ofte, dels at deres tanker, værdier og adfærd tendentielt blev taget for værende typiske for kvinder generelt i stedet for afstedkommet af den enkeltes personlighed, dels at den enkelte kvindes arbejdspræstation decideret kunne have indflydelse på fremtidsudsigterne for andre kvinder i virksomheden. Kanter konkluderer, at den stærke synlighed omkring 'tokens', som udelukkende kan henføres til deres status som anderledes (hér mht. køn), truer med at udelukke andre aspekter af et 'tokens' præstationer heriblandt faglige resultater: »*The token does not have to work hard to have her presence noticed, but she does have to work hard to have her achievements noticed*« (Kanter 1977a: 216). Paradoksalt nok oplever kvinderne i Indsco, at de på den ene side skal arbejde dobbelt så hårdt som deres mandlige kollegaer for at blive vurderet kompetente, og samtidig, at de skal passe på ikke at klare sig for godt, da for megen succes ikke bliver værdsat og beløn-

net. På grund af den stærke synlighed omkring et 'token' er det imidlertid ikke ligetil for kvinderne at skjule deres præstationer.

Det øgede pres på 'tokens' med hensyn til præstationer, resulterer ifølge Kanter i forskellige mestringsstrategier for den enkelte. Kvinderne i Indsco reagerer således ved enten: 1) overdrevet at udføre og omhyggeligt konstruere deres offentlige præstationer på en sådan måde, at reaktionerne og modtagelsen i virksomheden og blandt deres ligemænd minimeres, 2) ved kontinuerligt at søge at vende den notoriske opmærksomhed til deres egen fordel eller 3) ved at tilstræbe at blive socialt usynlige (Kanter 1977a: 219-221). De 'tokens', som vælger første strategi, må udvikle evner i retning af »impression management«, således at de kan »*toe the fine line between doing just well enough and too well*« (Kanter 1977a: 217). Hvad angår kvinder, som anvender mestringsstrategi nummer to, gælder, at de er tilfredse med deres one-woman status, da de derved opnår fordele, og derfor medfører denne strategi tendentielt, at andre kvinder udelukkes og 'token'-situationen forbliver uforandret. Den tredje og sidste mestringsstrategi i forhold til at tackle den stærke synlighed er som beskrevet, at kvinderne søger at blive socialt usynlige. Denne strategi fordrer, at kvinderne glider ind i mængden af mandlige kollegaer eksempelvis ved at klæde sig maskulint, tie ved møder, blive borte fra sociale sammenkomster, o. lign.: »*The performance pressures on people in token positions generate a set of attitudes and behaviors that appear sex-linked, in case of the women, but can be understood better as situational responses, true of any person in a token role*« (Kanter 1977a: 221). Således er der ifølge Kanter ikke nødvendigvis tale om, at kvinders formodede angst for succes skyldes deres kønstilhørsforhold som sådan, men at dette måske nærmere skal forstås som udslag for, at de kvindelige 'tokens' forsøger at blive socialt usynlige på grund af organisationsstrukturelle forhold.

KONTRAST er den anden tendens, som Kanter identificerer: Tilstedeværelsen af et 'token' skærper de dominerendes opmærksomhed omkring, hvad de har til fælles, samtidig med at disse fællestræk synes truet - i det øjeblik gruppen står overfor en »outsider«, begynder gruppemedlemmerne for alvor at se sig selv som »insiders« dvs. føle fællesskab og knytte bånd. Dette foranlediger, at flertallet tendentielt skaber kontrast til eller overdriver for-

skellighederne mellem sig selv og de få: » *The token's contrast effect, then, can lead dominants to exaggerate both their commonality and the token's »difference«*. (...) *They erect new boundaries that some times exclude the token or at others let her in only if she proves her loyalty*» (Kanter 1977a.: 222). Kanter finder, at 'tokens' konstant bliver mindet om deres status som »outsiders«, ligesom deres tilstedeværelse synes at øge gruppesolidaritet og kammerateri blandt mændene. Typisk mandlig adfærd - samtale om sport, historier om oplevelser af seksuel karakter, jokes med seksuelle undertoner o. lign., bliver ifølge Kanter overdrevet og forefindes i højere grad ved kvindernes tilstedeværelse. Dette fænomen forstærker billedet af, at de kvindelige 'tokens' ikke er en del af »klubben«. Kanter finder tillige, at de dominerende dvs. mændene i mere formelle sammenhænge som møder og konferencer tendentielt lader de kvindelige 'tokens' give anledning til afbrydelser i forhold til gruppens aktiviteter eksempelvis ved at henvise til kvindens »forstyrrende« tilstedeværelse med sætninger som »Jeg burde nok ikke sige det her i blandet selskab« (dvs. når der er kvinder til stede) eller spørge det kvindelige 'token': »Har du noget imod, at vi bruger teknisk jargon?«. Kanter skriver således: »*Via difference-reminding interruptions, then, dominants both affirm their own shared understandings and draw the cultural boundary between themselves and tokens*» (Kanter 1977a.: 226). De kvindelige 'tokens' i Indsco erfarer ifølge Kanter, at de forstyrrer den »normale« kommunikation, og at deres behørig position nærmere anses som tilhører end som fuldbyrdet deltager. Der er imidlertid ikke blot tale om, at de kvindelige 'tokens' bliver anset som forstyrrende selskab, der bør tages særligt hensyn til, men også at disse »outsiders« til tider er decideret uønskede. Samtidig med, at de kvindelige 'tokens' synes isolerede, forventes det ikke desto mindre, at de udviser loyalitet overfor de dominerende.

Kanter finder, at der er tre måder, hvorpå 'tokens' kan demonstrere loyalitet og derved kvalificere sig til at opnå et tættere forhold til de dominerende. For det første kan de gå med til at blive betragtet som undtagelser i forhold til deres art dvs. kvinde-kønnet. En anden måde for kvinderne at udvise loyalitet på er »... *to allow themselves and their category to provide a source of humour for the group*» (Kanter 1977a.: 229). Via fælles latter kan de kvindelige 'tokens' altså forekomme at dele samme forståelse med de dominerende. Et tredje loyalitetsbevis er taknemmelighed. Den fælles holdning blandt

de dominerende er, at kvinderne skal være glade for overhovedet at være nået så langt, som de er, hvorfor de bør tie med utilfredshed og ikke kræve/forvente yderligere såsom forfremmelse, lønstigning, o. lign.

Ligesom de kvindelige 'tokens' anvender forskellige strategier til at mestre det øgede pres, de oplever qua deres stærke synlighed, reagerer kvinderne også forskelligt i forhold til den skarpt optrukne kulturgrænse mellem dem selv og de dominerende. Da 'tokens' ifølge Kanter er for få til at alliere sig og generere en »counterculture« i forhold til den dominerende kultur, er de nødsaget til at nærme sig majoritetsgruppen som enkeltindivider, og dette levner dem ikke andre valgmuligheder end at acceptere den dominerende kultur. Kanter finder, at de kvindelige 'tokens' i Indsco har to alternativer: Enten kan de acceptere isolation og opnå et venligt, men distanceret forhold til deres mandlige kollegaer med risiko for eksklusion ved forskellige lejligheder. Eller de kan søge at blive »insiders«; det vil sige »one of the boys« og demonstrere deres loyalitet ved at definere sig selv som undtagelser fra kvindekønnet og derved vende ryggen til deres egen sociale kategori. (Kanter 1977a: 229-230).

Den tredje og sidste tendens, som Kanter introducerer i sin teori, er ASSIMILATION. 'Tokens' kan ifølge Kanter aldrig blive set for, hvem de i virkeligheden er, idet »... *stereotypical assumptions about what tokens »must« be like, such mistaken attributions and biased judgements, tend to force tokens into playing limited and caricatured roles*« (Kanter 1977a: 230). Denne situation, hvor 'tokens' bliver bundet af stereotype forventninger til deres art/kategori, er i omgivelsernes interesse, idet de derved kan falde tilbage på deres forudfattede forventninger samt traditionelle adfærd og følgelig undgå usikkerhed og forvirring. Kanter beskriver eksempelvis, hvorledes de kvindelige 'tokens' ofte tages for at være sekretærer, hustruer eller elskerinder, idet »*first impressions were that they were occupying a usual female position rather than their unusual (for a woman) job*« (Kanter 1977a: 231; fed skrift erstatter kursiv i originalteksten). Sådanne misforståelser giver de kvindelige 'tokens' en ekstra byrde i forhold til at skulle tackle ubehagelige og kejtede situationer, samtidig med, at der ifølge Kanter finder statusnivellering sted. »*Status leveling involves making adjustments in preception of a token's professional role to fit with the expected position of the token's category*«



(Kanter 1977a: 231), hvilket ifølge Kanter har den konsekvens, at andre, selvom de har kendskab til, at de kvindelige 'tokens' ikke er eksempelvis sekretærer, alligevel har en tendens til at behandle dem som sådanne og forvente, at de udfører sekretærlignende opgaver. En anden assimilationstendens, som ligger i forlængelse af statusnivellering er ifølge Kanter, at kvinderne får tildelt bestemte opgaver, som anses for at være typisk kvindelige. Kanter observerer således en række stereotype roller, som de kvindelige 'tokens' i Indsco synes at være fanget i - roller som binder de kvindelige 'tokens' til deres art/kategori på en sådan måde, at de mandlige kollegaer, majoriteten, kan forholde sig til/forstå dem. Dynamikken bag stereotypificering og fastlåste roller afføder tendentielt forskellige mestringsstrategier blandt de kvindelige 'tokens'. Strategierne er som oftest omgærdet af konservatisme og lav risikovillighed -- »*It is (...) often easier to accept stereotyped roles than to fight them*« (Kanter 1977b: 984). Imidlertid er dette ifølge Kanter forbundet med personlige konsekvenser for det enkelte 'token' i form af psykologisk stress, ambivalens og forvrængning af eget selv billede, fordi det enkelte 'token' ikke kan få sin rolle i eksempelvis arbejdsregi til at harmonere med egen selvopfattelse/-forståelse.

Ifølge Kanter er 'token'-teori generel/universel - de afdækkede 'token'-tendenser vil/kan med andre ord finde sted omkring mennesker fra enhver social kategori, hvor de er få af deres art; eksempelvis den ene sorte mand blandt de mange hvide eller den ene fremmede blandt de mange indfødte: »*What have been identified as the major issues in the situation of the numerically few at Industrial Supply Corporation are also characteristic of the token position in general*« (Kanter 1977a: 240). Til trods for, at Kanter i sit studie kun fokuserer på kvindelige 'tokens'<sup>5</sup>, er hendes overordnede konklusion i forhold til antalsforholdets betydning altså: »*It was rarity and scarcity, rather than femaleness per se, that shaped the environment for women in the parts of Indsco mostly populated by men*« (Kanter 1977a: 207; fed skrift erstatter kursiv i original tekst).

## Mere end blot et spørgsmål om uligevægt i antalsforhold

Vi finder som udgangspunkt Kanter's teori om 'tokenism' meget interessant og inspirerende i forbindelse med vores undersøgelse blandt mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente. Vi mener imidlertid, at den organisatoriske virkelighed, som Kanter afdækker i sin analyse af Indsco, er en kende mere kompleks, end teorien umiddelbart lader ane. Kanter fokuserer eksplicit på organisationen og dennes struktur samt disses betydning for kvinder og mænds muligheder i organisationer - organisationsstrukturerne fungerer således både som udgangspunkt og forklaringsfaktor i undersøgelsen. Vi vil imidlertid hævde, at organisationer er en del af en større samfundsmæssig virkelighed, og at kvinderne i Kanter's studie derfor ikke blot må ses som positioneret i organisationen, men tillige i det omgivende samfund. Først og fremmest finder vi det således problematisk, at Kanter i sit studie undlader at relatere sine teoretiske konklusioner vedrørende organisatoriske forhold til de samfundsmæssige betingelser. Kanter påpeger, at mænd og kvinder har forskellig adfærd inden for organisationer, da mænd har flere muligheder for mobilitet og mere magt i organisationerne end kvinder. Hun undlader dog samtidig at analysere og søge at forklare mændenes fortrin i organisationerne, og ser dermed bort fra, at de samfundsmæssige strukturer - eksempelvis køn - indvirker på organisationsstrukturerne og derved får afgørende betydning for de muligheder og barrierer, organisationerne strukturerer for det enkelte individ. Brugen og forståelsen af køn som begreb er altså ikke eksplicit i Kanter's teori. Ganske vist skelner hun mellem kvinder og mænd, dvs. mellem de to biologiske køn, men hun forklarer deres forskellige karrieremuligheder i organisationen, ikke ud fra deres køn, men med henvisning til deres placering i strukturen som personer (intet-køn) (Nexø Jensen 1993: 88-89).

Forklaringen på, at Kanter tenderer til at gøre kvinders karriereproblemer til et generelt minoritetsproblem, må tilskrives, at hun i sin kønsneutrale tilgang lægger for stor vægt på gruppers relative antal i organisationer og for lidt vægt på, hvem der tilhører minoritetsgruppen (Kvande & Rasmussen 1990: 29). Ifølge den svenske sociolog Gerd Lindgren går kønsskel imidlertid som en rød tråd gennem såvel minoriteter som majoriteter, hvorfor sidestillingen af kvinder med minoritetsgrupper i almindelighed er pro-

blematisk (Lindgren 1985: 28). Minoriteter vil over tid integreres i samfundet, hvorimod kvinder udgør halvdelen af samfundet/arbejdsstyrken og som sådan er integrerede (Nexø Jensen 1990: 86). Måden, hvorpå kvinder er integrerede, er imidlertid unik og diskriminerende (Lindgren 1985: 28), hvilket fører os tilbage til, at Kanters kønsneutralitet, medfører, at hun overser, at mænds relativt højere status i samfundet i øvrigt skaber magtforskelle, som forstærker den forskel i magt, som udspringer af forskellen i antal. Også den danske professor i statskundskab Drude Dahlerup argumenterer i artiklen *From a small to a large minority: Women in Scandinavian Politics* (1988) for, at kvinders lavere status uden for organisationerne, dvs. i samfundet generelt, nødvendigvis vil få indflydelse på deres status i organisationerne. Forklaringen på, at visse minoritetsgrupper, f.eks. mænd, trods deres mindretalsstatus klarer sig fint i organisationer, er ifølge Dahlerup, netop deres høje status i samfundet generelt: »'Majority group status' in society at large might balance or even counterbalance an actual minority position inside the organization« (Dahlerup 1988: 278). Dahlerup mener således, at en del af de problemer, som de Kanterske kvinder møder, er begrundet i kvindernes lavere status i det omgivende samfund snarere end i deres mindretalsposition i organisationen. Kvindernes vanskelige vilkår i organisationen er med andre ord en kombination af deres 'token'-status i organisationen og deres 'minority group status' i samfundet.

Hvis vi vender tilbage til Lindgrens tanker om, at kvinder er integrerede i samfundet på en unik og diskriminerende vis og samtidig har Dahlerups tanker om betydningen af status i forhold til 'token'-situationen in mente, er det interessant at inddrage den danske kultursociolog Vibeke Kold. Ifølge Kold hænger kønsmærkningen af visse fag (dét at disse fag er koblet til enten feminine eller maskuline egenskaber) i vestlige samfund tæt sammen med fagenes status i termer af såvel økonomisk gevinst som prestige:

»Den vestlige verdens herskende kønssystem er både karakteriseret ved adskillelse af konkrete kvinder og mænd samt det mandlige og kvindelige, og ved hierarki og dominans med manden og det mandlige som norm. Dét manden laver vurderes således højere, end dét kvinden laver - materielt i form af højere løn og bedre arbejdsbetingelser, socialt og mentalt i form af højere status, prestige og selvværd. Mænd og mandlighed tæller altså mere

*end kvinder og kvindelighed, hvorfor feminisering af et fag ofte bevirker et fald i dets almene status, mens maskulinisering af et fag medfører høj-nelse af dets status» (Kold 1997: 43-45).*

I lyset af ovenstående mener vi, at Kanter, idet hun mangler koblingen mellem organisationsniveau og samfundsniveau, laver en decideret fejlslutning. Kanter hævder, at når kvinders indtrængen i organisationer kommer op på et vist niveau - 50 % - og kvinderne dermed ikke længere er antalsmæssigt underlegne, vil de negative effekter af 'token'-situationen reduceres. Ifølge hende er den numeriske fordeling af mænd og kvinder i en organisation således en nøglekomponent i forhold til ligestilling, hvorfor numerisk balancerende af mænd og kvinder inden for fag også er løsningen i forhold til at øge kvinders muligheder på arbejdsmarkedet. Inspireret af Kold mener vi dog ikke, at kvinder, selvom de når op på 50 % i et fag og dermed ikke længere er antalsmæssigt underlegne, nødvendigvis vurderes højere eller tildeles flere muligheder/mere magt. Også Lindgren er inde på, at fag, hvor kvinder er nået op på at udgøre omkring 50 %, mister magt, indflydelse, karrieremuligheder samt økonomisk gevinst ved arbejdet. Dette betyder, at mænd i mandefag tendentielt har mere at miste ved et større antal kvinders indtrængen end kvinder i de mindre prestigefyldte kvinde-fag, som sågar kunne opnå øget status ved et større antal mænds indtrængen. Ifølge Kold gælder det da også, at når kvinder bliver inddraget i traditionelt mande-arbejde, så vil det ofte være *på trods af deres køn*; det forventes, at kvinderne kan leve op til de mandlige kvalifikationer, mens mænd ofte ansættes i kvinde-fag *på grund af deres køn*; det antages, at mændene har noget at tilføje (f.eks stærke mænd til psykiatrien, »vilde« og legende mænd til børnehaver, etc.) - her er der således brug for mænd, *fordi* de er mænd. I lyset af tankerækken ovenfor er spørgsmålet derfor, om dét Kanter anså for at være effekter af skæv antalsmæssig fordeling af mænd og kvinder, mon ikke i virkeligheden var effekter af, at en lavstatusgruppe (kvinder) søgte at trænge ind i et højstatusfag (mandefag)? I så fald vil de negative konsekvenser fortsat være til stede uanset om lavstatusgruppen (kvinderne) antalsmæssigt øges!

Et sidste og for os at se ganske væsentligt aspekt, som Kanter - igen ved sin manglende kobling mellem samfunds- og organisationsniveau - overser, er de i samfundet kulturelt funderede forestillinger om passende adfærd

for henholdsvis kvinder og mænd. I og med Kanter ikke blot »ignorerer« samfundets kønshierarki, men tillige, jf. også Kold, eksistensen af en samfundsmæssig kønsmærkning af jobs og arbejdsopgaver, mener vi, at hun mangler et væsentligt aspekt for at opnå et fyldestgørende indblik i situationen for de mennesker som arbejder i mindretal på »det andet køns arbejdsmarked«. Som vi allerede har været inde på, ikke mindst i bogens indledende kapitel, mener vi, at overordnede organisationsstrukturer og kønsarbejdsdelingen i en organisation repræsenterer samfundsmæssigt og kulturelt definerede kønsrollenormer, som er med til at styre adfærden for og interaktionen mellem mænd og kvinder på arbejde og i øvrigt. I det øjeblik kvinder eller mænd trænger ind på »det andet køns arbejdsmarked«, må disse kønsrollenormer nødvendigvis føre til dilemmaer og konflikter, som altså for os at se ikke alene er et produkt af en uligevægt i antalsforholdet eller kønnes samfundsmæssige status.

## Kønnede organisationer

I nærværende afsnit vil vi tage udgangspunkt i nogle af de kritikpunkter til Kanters teori, som vi netop har præsenteret. Det perspektiv, vi i det følgende vil uddybe, beror således på en opfattelse af, at kønsopdelingen, ud over at handle om dominans og underordning også handler om samfundets hegemoniske kønsbilleder. Ifølge den amerikanske sociolog Joan Acker er samfundets kulturelle overbevisninger om maskulinitet og femininitet *indbygget* i organisationers strukturer. Modsat Kanter er Acker således ikke kønsneutral i sin tilgang til mænd og kvinder i organisationer; tværtimod argumenterer hun for, at organisationer er decideret 'kønnede'. Acker opererer ligesom vi med et socialt køn, der afspejler, hvordan biologiske forskelle mellem kvinder og mænd bliver håndteret socialt, og af denne grund mener vi, at vi med hendes teoretiske begrebsapparat kan nærme os en forståelse af, hvorledes de samfundsmæssige/kulturelle overbevisninger om køn er iboende arbejdsverdenen, og hvilken betydning dette har i forhold til henholdsvis mandlige og kvindelige 'tokens'.

I sit forsøg på at definere, hvad det vil sige, at køn er et konstituerende element i organisationer, hævder Acker, at organisationer bliver kønnede gennem flere forskellige interagerende processer:

1. **KONSTRUKTION AF KØNSDIFFERENTIERING**, f.eks. kønsarbejdsdeling, tilladt adfærd, magt og opretholdelse af arbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Organisatoriske praksisser er med til at opretholde kønsdifferentieringen, f.eks. ses det ofte at mænd og kvinder i samme jobs varetager forskellige opgaver. Kønsdifferentieringen viser sig imidlertid ifølge Acker tydeligst i den hierarkiske deling af arbejdskraften - kønssegregering eksisterer således i næsten alle organisationer på den måde, at mændene besidder de jobs, der medfører højest løn, størst prestige samt organisatorisk magt.
2. **KONSTRUKTION AF SYMBOLER OG FORESTILLINGER**, som forklarer, udtrykker, forstærker eller modsætter sig denne arbejdsdeling. Disse kan have mange kilder eller former, f.eks. medierne, sproget, ideologier, populær- og finkulturen, tøj, etc. Eksempelvis er imaget af en topmanager eller en forretningsleder et image af en succesfuld, kraftfuld maskulinitet. Undersøgelser viser, at mange mænds image af maskulinitet knytter deres køn til deres tekniske egenskaber, og at deres oplevelse af sig selv som maskuline er tæt knyttet til deres succes på arbejdet. At arbejde ved siden af/sammen med kvinder kan derfor ifølge Acker opleves dybt truende for mænds følelse af selvværd og stolthed, hvorfor mange mænd har forsvaret kønssegregeringen på arbejdsmarkedet ved at skabe barrierer for og diskriminere de kvinder, der søger at trænge ind i deres fag.
3. **INTERAKTIONSMØNSTRE** mellem kvinder og mænd, kvinder og kvinder, mænd og mænd, herunder inkluderet alle de mønstre, som muliggør dominans og undertrykkelse, f.eks. samtalemønstre, hvor mænd i vores kultur ifølge Acker dominerer ved at bestemme temaet og oftere afbryde end kvinder. Ikke kun organisationerne men også arbejderne selv er altså kønnede, hævder Acker. Individene har forskellige interesser, som medbringes på arbejdspladsen og konstant forhandles i en dialektisk proces med organisationernes kønnede strukturer. Når arbejdere handler på vegne af deres formodede kollektive interesser som mænd og kvinder, bidrager de således til »*the gendering of organizations*«.

4. KOMPONENTER AF SOCIALT KØN, SOM INDGÅR I DEN INDIVIDUELLE IDENTITET. Dette kan inkludere bevidsthed om eksistensen af de øvrige komponenter, dvs. indsigt i samfundets kvindeundertrykkelse eller, i forhold til organisationer, indsigt i, at individer udfører »*presentation of self as a gendered member of an organization*«.
5. SOCIALT KØN INDGÅR I DE GRUNDLÆGGENDE PROCESSER, som konstituerer alle samfundsmæssige forhold. Køn er umiskendeligt et konstitutivt element i familie og slægtskab men, mindre åbenlyst, også et konstitutivt element i 'den organisatoriske logik' eller de underliggende forventninger og praksisser, som konstruerer arbejdsorganisationer (Acker 1991: 167-68).

Acker uddyber i teorien, det hun jf. ovenfor kalder den organisatoriske logik. En sådan kommer ifølge Acker bl.a. til udtryk i organisatoriske hierarkier, nedskrevne jobbeskrivelser og job-evalueringer samt i de uformelle praksisser på arbejdspladserne. Alle indeholder dybt forankrede antagelser om køn og kønnede karakteristika om arbejderne. Disse faste overbevisninger om køn, som ofte er ubevidste, synes ifølge Acker tendentielt at begrænse kvinders muligheder og fremme mænds succes i arbejdslivet. Ifølge den organisatoriske logik er både jobs og hierarkier abstrakte kategorier, som ikke har nogen krop eller noget køn. Alligevel ligger også i logikken, at arbejdsgiverne bør søge arbejdskraft med få ikke-arbejds-distraktioner, og dette er ifølge Acker ikke en kønsneutral præference; pga. ulige fordelte husholdningsforpligtelser, og ikke mindst kvinders fravær ved barsel, passer mænd ganske enkelt bedre til denne beskrivelse end kvinder. Og kvinder devalueres således, fordi de *forventes* at være ude af stand til at leve op til de krav, som det abstrakte arbejde stiller. Selvom den organisatoriske logik præsenterer konceptet 'arbejde' som kønsneutralt, er dette altså ifølge Acker kønnet, fordi alle jobs indeholder en kønsbaseret opdeling af arbejdskraften og opsplittning mellem arbejds- og privatsfæren. Og derfor er 'arbejderen' allerede som udgangspunkt kønnet, nemlig maskulin, idet manden og det maskuline er norm også i organisationerne. Ifølge Acker favoriserer den sociale konstruktion af køn således mænd ved at belønne dem for de maskuline kvaliteter, som de forventes at medbringe til arbejdspladsen - og den overordnede konklusion er derfor, at organisationer i høj grad skaber og reproducerer kønsforskelle og -ulighed (Acker 1991: 174).

Ackers teori om kønnede organisationer forekommer os særdeles interessant og relevant i forhold til det felt, vi har valgt at »studere«; ikke mindst fordi det ud fra hendes perspektiv i langt højere grad end hos Kanter bliver centralt at studere samfundets kulturelle overbevisninger om maskulinitet og femininitet. Kønsordningsprocesserne på alle Ackers fem niveauer sker som et resultat af interaktion mellem kvinder og mænd i og uden for organisationerne, og i disse sammenhænge har de to køn ulige magt og interesser. I Ackers kønsordningsperspektiv bliver det derfor tydeligt, at konflikterne, magten og interesserne i organisationer ikke kun udspringer af numeriske fordelinger, men at det samtidig handler om, hvad det *betyder* at være mand og kvinde, og hvordan mænd og kvinder »ordnes« i forhold til hinanden (Acker 1991: 36).

## Kønsmæssige minoriteter i fag

Den amerikanske sociolog Christine L. Williams tager i en række undersøgelser af kvinder i mandefag og mænd i kvindefag udgangspunkt i Kanters 'token'-teori, men tilføjer, ligesom vi, et teoretisk perspektiv om kønnede organisationer, idet også hun mener, at samfundets kønshierarki samt de kulturelle forestillinger om maskulinitet og femininitet spiller en afgørende rolle også i organisationerne. Når vi i det følgende præsenterer resultaterne fra to af Williams empiriske studier, skyldes det således, at vi, i relation til vores undersøgelse, finder hendes analyser særligt aktuelle og inspirerende. Først og fremmest tager vi udgangspunkt i, at Williams i *Gender differences at work* fra 1991 og *Still a mans world* fra 1995 empirisk påviser, at det *ikke* er ligegyldigt, hvem der er i mindretal, men at køn rent faktisk spiller en central rolle. Nok genererer antalsforholdet, som Kanter hævder det, en række bestemte processer omkring minoriteter, men disse varierer dog ifølge Williams på afgørende vis, afhængigt af om det er mænd eller kvinder, der er tale om:

I *Still a mans world* præsenteres resultaterne fra en interviewundersøgelse blandt henholdsvis mandlige sygeplejersker, mandlige folkeskolelærere, mandlige bibliotekarer samt mandlige socialrådgivere. Williams finder, at



også mænd i 'token'-positioner oplever eksempelvis stor synlighed, men for mændene fører synligheden imidlertid *ikke*, som den gjorde for de Kanter-ske kvinder, til diskrimination eller eksklusion. Mænd, der trænger ind i kvindefag, bydes tværtimod (i tråd med Kold, jf. tidligere) velkommen både af medstuderende og kollegaer, idet de forventes at have noget at tilføje både socialt og fagligt. Desuden beretter mændene om stor opbakning fra -- og mentorlignende forhold til -- mandlige overordnede, hvilket ifølge Williams fremmer deres karrieremuligheder. På grund af mændenes status i samfundet generelt highlighter mændene tendentielt deres forskellighed fra deres kvindelige kollegaer i stedet for som Kanters kvinder at nedtone den. Og på trods af et godt socialt samvær med de kvindelige kollegaer sætter mændene desuden i høj grad pris på samvær med andre mænd, idet de i et sådant fora eksklusivt kan dyrke maskulinitetens ritualer og symboler. Williams konkluderer, at selvom kvindekulturen nok er dominerende i kvindefagene, tvinges mændene alligevel ikke til at assimilere eller akkomodere med denne; de kan tværtimod udvikle deres egen kultur uden at blive marginaliseret.

Hvor Kanter konkluderer, at der i mandsdominerede fag eksisterer en modvilje mod at ansætte kvinder, finder Williams i tråd med Acker, at der i også kvindefagene ofte er en præference for at ansætte mænd. På baggrund af analysen fastslår hun endvidere i forlængelse heraf, at der eksisterer et decideret organisatorisk pres på mænd, idet det nærmest mere eller mindre forventes, at de gør karriere. Flertallet af mændene i Williams' studie oplever således, at deres 'token'-status medfører fordele med hensyn til ansættelse og forfremmelse. I kvindeforskning opereres med begrebet 'glasloft'<sup>5</sup>, som betegnende for dét fænomen, at kvinder i mandefag ofte har svært ved at gøre karriere. Mange kvinder støder mod et »glasloft« i deres forsøg på at bevæge sig op ad rangstigen mod bedre stillinger i organisationerne. 'Glasloftet' udgøres af en række usynlige barrierer mod forfremmelse, ofte udsprunget af kønsdiskriminerende holdninger blandt mændene i de højeste positioner i organisationerne. Williams betegner følgelig dette »modsatte« fænomen - at mænd presses til eller forventes at gøre karriere inden for kvindefagene - som 'glasrulletrappe-effekten': *»... many of the men I interviewed seem to encounter a »glass escalator«. Often, despite their intentions, they face invisible pressures to move up in their professions. Like being on a*

*moving escalator, they have to work to stay in place*» (Williams 1995: 87). Glasrulletrappe-effekten er ifølge Williams mest udbredt på de lavere niveauer. Og selvfølgelig presses ikke alle mænd ind i et karriereløb - nogle mænd har i forvejen planer om at bevæge sig ind i administration eller management hurtigst muligt og har således valgt det pågældende job netop pga. en forventning om, at de her ville kunne møde fordele. Ikke desto mindre mener Williams, at hvor mandefag skaber barrierer for kvinder, strukturerer kvindefag muligheder for mænd. Dette kan ifølge Williams begrundes af flere ting: Først og fremmest er der ofte en overrepræsentation af mænd i fagets administration og ledelse, hvilket kan resultere i fordele for mændene ved forfremmelsesrunder - »male bonding« i form af fælles, maskuline interesser f.eks. for sport øger med andre ord mændenes karrierechancer. Desuden viser Williams' studie, at også de kvindelige kollegaer på baggrund af høje forventninger til mænd og deres kvalifikationer bidrager til glasrulletrappe-effekten, idet kvinderne selv i de daglige praksisser gør forskel på kønnene, bl.a. ved at uddele specielt »mandlige« opgaver. Derved medvirker også de kvindelige kollegaers kønsstereotypificering ifølge Williams til, at mænd opnår større autoritet og kontrol på arbejdspladsen. Ligesom det gælder i forhold til de kvindelige 'tokens', som Kanter beskriver, reagerer omgivelserne også i mødet med det mandlige 'token' med overraskelse og »vantro«. Og ofte er der derfor også negative stereotyper knyttet til mænd, der søger ind i kvindefag; eksempelvis forventes det, at mændene er homoseksuelle, fordi de ikke lever op til det hegemoniske maskulinitetsbillede. Der eksisterer dog også - modsat for kvinder i mandefag - en række positive fordomme, såsom at mænd generelt er mere kompetente end kvinder og tilføjer specielle egenskaber/ekspertise til kvindefaget.

Som nævnt har Williams ikke blot beskæftiget sig med mandlige, men også med kvindelige 'tokens'. Hun har således også gennemført en kvalitativ undersøgelse blandt kvindelige marinesoldater. Resultaterne herfra præsenteres i den tidligere omtalte bog *Gender differences at work*. En af Williams' hovedkonklusioner heri er, at kvinder i mandefag tendentielt møder flere barrierer end mænd i kvindefag. Overordnede forventer forskellig »performance« fra kvinder og mænd baseret på en opfattelse af passende maskulin henholdsvis feminin adfærd, og samtidig undervurderes kvinderne ofte, fordi de, jf. Acker, evalueres ud fra maskulinitet, manden som norm - en

standard kvinder aldrig kan leve op til. Dette bliver ifølge Williams en barriere for kvinderne i mandefagene, idet de ofte ikke bliver taget i betragtning til forfremmelse, fordi de mangler de rigtige (maskuline) kvalifikationer. Endvidere udelukkes kvinderne ofte fra en lang række funktioner/enheder ud fra den begrundelse, at der bør tages »hensyn« til deres køn! Denne hensyntagen - eller diskriminering - fører ifølge Williams yderligere til, at kvinder kanaliseres over i kvindepositioner, hvorfor majoriteten af kvinder i mandefag rent faktisk ofte sidder med traditionelle kvindeopgaver (Williams 1991: 47-58).

## Når kønsidentiteten udfordres

Ud over at dokumentere, at der er forskel på, hvad det er for nogle processer, der udspiller sig omkring kvinder og mænd beskæftiget i for deres køn utraditionelle fag, skærper Williams resultater desuden opmærksomheden omkring, at også kønsidentitet har stor forklaringskraft. Williams mener, at mænd i kvindefag presses til at konformere til stereotyperne om hegemonisk maskulinitet i samfundet. Generelt er mænds arbejde mere magtfuldt og prestigefyldt end kvinders, og mænd støtter ifølge Williams ofte kønssegregeringen på arbejdsmarkedet, dels fordi de drager fordele af denne mht. økonomi og social status jf. Acker, dels fordi de jf. ovenfor har brug for at differentiere sig fra og underordne kvinder.

Williams tager udgangspunkt i et psykoanalytisk perspektiv, som hævder, at der i de vestlige samfund er en grundlæggende forskel på, hvorledes mænd og kvinder definerer deres kønsidentitet; herunder at mænd definerer maskulin kønsidentitet negativt - som dét, der er forskelligt fra kvinder - mens feminin kønsidentitet ikke er noget, som kvinder må bevise som noget forskelligt fra maskulinitet. Simone de Beauvoir var den første, der med denne opfattelse udtalte sig om en sådan 'kønsmæssig asymmetri'. Beauvoir karakteriserede denne som en forskel mellem 'doing' og 'being':

*»It is by 'doing' that he (den unge dreng, red.) creates his existence. Not so for the little girl, who is taught to conform more passively to feminine*

*ways. [...] The masculine urge to prove oneself, to demonstrate virility and accomplishment, is clearly superior to the passivity with which girls are taught to approach the world» (Williams 1991: 134).*

Williams opstiller ud fra sit studie en række forskellige strategier, som mændene anvender i en konstant indsats for aktivt at konstituere og fastholde deres maskuline identitet i konfliktende stereotyper og forventninger. Mændene differentierer sig fra deres kvindelige kollegaer ved 1) indtagelse af specielle mande-positioner i faget, 2) fremhævelse af de maskuline aspekter af jobbet, 3) udnyttelse af glasrulletrappe-effekten, dvs. ved at gøre karriere inden for faget samt 4) ved at disassociere sig fra arbejdet. Fælles for de fire strategier er et behov hos mændene for at differentiere sig fra de kvindelige kollegaer i jobbet og således bekræfte deres maskulinitet, og ifølge Williams reproduceres den maskuline dominans i forsøget herpå (Williams 1992, 1993, 1995).

Kvinder i mandefag søger derimod at udviske forskellene mellem sig selv og deres mandlige kollegaer, hvilket ifølge Williams understreger, at kvinders feminitet tilsyneladende ikke, som mænds maskulinitet, er truet, fordi de søger ind i fag, som er utraditionelle og »upassende« for deres køn (Williams 1991: 10, 132). Williams konkluderer, at en væsentlig grund til, at kvinder i mandefag, modsat mænd i kvindefag, er sikre på deres kønsidentitet, er, at mændene i faget som led i at definere dem selv som maskuline/forskellige fra kvinderne i høj grad feminiserer kvinderne. Eksempelvis gøres der ifølge Williams meget ud af at skelne mellem de to køn i forhold til fysisk fremtræden: De kvindelige marinesoldater opfordres eksempelvis til *ikke* at klippe deres hår (selvom dét at barbere håret af under basistræning anses for at være et traditionelt »korpsritual« i marinen), ligesom det er påkrævet, at kvinderne bærer nederdel og som minimum øjenskygge og læbestift, hvorfor kvinderne også undervises i make-up, hårpleje og etikette. Williams afdækker imidlertid, at de kvindelige mariner - på trods af, at der i marinekorpset gøres meget for at bevare deres feminitet -- alligevel føler ambivalens i forbindelse med deres kønsidentitet. Dette fordi de, samtidig med at de i tråd med deres feminine identifikation gerne vil betragtes som feminine, er bevidste om, at hovedparten af deres mandlige kollegaer og overordnede *ikke* anser det feminine som værende værdifuldt. Når mæn-

dene udviser positive hensyn over for kvinderne, står kvinderne således over for et paradoks: På den ene side vil de gerne have »særbehandling«, hvis denne er et udtryk for respekt for deres feminitet -- »*after all, a feminine woman does deserve respect*« (Williams 1991: 136; fed skrift erstatter kursiv i original tekst). På den anden side vil kvinden altid være i tvivl om, hvorvidt særbehandlingen faktisk tildeles pga. respekt, eller fordi manden ikke tror, at hun selv er kompetent til at udføre opgaven. Således bliver dilemmaet for kvinder i mandefag ifølge Williams, at de vil accepteres som kvinder i fag defineret af maskulinitet og hvor alt det, der associeres med feminitet ses ned på. De kvindelige mariner i Williams undersøgelse udvikler forskellige strategier for at håndtere dette paradoks: Nogle »individualiserer« problemet, dvs. de er bevidste om mændenes syn på kvinder, men anser sig selv som værende en undtagelse fra »reglen« om, at kvinder generelt er inkompetente. Nogle af disse kvinder »overtager« selv til en vis grad mændenes negative syn på og vurdering af kvinder; ved at skille sig selv ud fra »som kvinder er flest« bevarer kvinden sin selvrespekt. Et lignende fænomen tegner sig hos de kvinder, der ser ned på kvinder, som de selv føler er »for« feminine; selvom kvinderne personligt er stolt af deres egen feminitet (Williams 1991: 137-138). Begge strategier udvikles med henblik på at håndtere to uundgåelige aspekter: 1) mænds syn på kvinder og deres evner, hvilket som oftest er negativt og 2) kvindens syn på sig selv og egne evner, som fortrinsvist er positivt. Så længe mænd kontrollerer mandefagene og dominerer de organisatoriske hierarkier, har kvinderne dog ifølge Williams ikke andre valg end at konformere, hvis de vil ansættes i disse fag (Williams 1991: 139).

# KAPITEL 3

## METODISKE OVERVEJELSER OG FREMGANGSMÅDE

### En strukturel teoretisk tilgang

Som nævnt allerede i Kapitel 1, kan de teoretiske perspektiver, som vi trækker på i undersøgelsen blandt de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, siges at repræsentere et overstrukturaliseret syn på køn og organisationer (Højgaard 1995: 97): Hos Kanter er organisationsstrukturerne jf. tidligere det helt centrale - de fungerer således både som udgangspunkt og som forklaringsfaktor (Nexø Jensen 1993: 88-89). Hvad Ackers teori om 'kønnede organisationer' angår, er to begreber centrale: Det ene er kønsprocesser og det andet er den underliggende kønsstrukturering. Kønsprocesserne rummer for så vidt rig mulighed for at vægte aktørene og disses handlinger, men Acker fokuserer imidlertid ikke så meget på handlemulighederne som på disses begrænsninger (Højgaard 1995: 97). Det subjektive aspekt af den sociale produktion underordnes således også i Ackers teori det strukturelle - selvom hun søger at åbne op for aktøren, lægges vægten stadig på strukturer frem for handling. Williams kombinerer, som vi, Kanters teori med et kønnet perspektiv og tilføjer desuden et psykoanalytisk perspektiv, hvilket umiddelbart peger på en vis fokusering på den enkelte aktør. Alligevel ender også Williams med at være temmelig statisk i sine konklusioner, idet hun løbende hovedsageligt fokuserer på de strukturelle betingelser, som organisationerne skaber. Der synes at være tale om, at hun undervejs »glemmer«, at individuelle forudsætninger og prioriteringer kan have betydning for, hvordan det opleves og håndteres at være i mindretal på »det andet køns arbejdsmarked«. I stedet opererer hun med forholdsvis faste kategorier af maskulinitet og feminitet, hvorfor aktørerne også hos hende får en uforholdsmæssig lille bevægelsesfrihed.

Når køn begrebsligt anskues som en social konstruktion, må det, som vi ser det, anskues som både strukturelt formidlet (via diskurser) og som et resultat af subjekters praksis (jf. vores moderate socialkonstruktivistiske position). De perspektiver, som skitseres ovenfor, lægger imidlertid - selvom de egentlig ikke som sådan udelukker et kønsbegreb, der omfatter handlingsdimensionen - vægten på et kønsbegreb, der ser køn som et grundlæggende samfundsmæssigt struktureringsprincip; dvs. som værende indbygget i de ordningsprincipper, der gælder de samfundsmæssige institutioner og sociale relationer *uden* at omfatte en subjektforståelse, der angiver rammer for handlingsmuligheder inden for og i forhold til disse strukturer. For at bløde op for den tendentielt statiske forståelse af og tilgang til køn og organisationer, som vores valgte teoretiske perspektiver repræsenterer, vælger vi i vores undersøgelse et fænomenologisk afsæt. Vi mener, at der er klare fordele ved således at koble en strukturel teoretisk tilgang med en aktør-orienteret, metodisk tilgang - ifølge den danske sociolog Bent Flyvbjerg er en sådan kombination netop gunstig *»fordi rendyrkede aktøranalyser har en tendens til at ende i utilstrækkelige subjektiv-idealistiske forklaringer, mens rendyrkede strukturelle tilgange tenderer mod overgeneraliseringer og forklaringer med deterministiske træk«* (Flyvbjerg 1988: 7-8). I det efterfølgende afsnit vil vi derfor introducere læseren mere udførligt til en bestemt form for fænomenologi - 'eksistentiel fænomenologi' - idet denne repræsenterer en fænomenologisk retning, som, vi mener, er forenelig med vores socialkonstruktivistiske videnskabsforståelse. Ved at tage udgangspunkt i den eksistentielle fænomenologi, dennes livsverdensbegreb samt en opfattelse af social interaktion som grundlæggende præges af en åbenhed for forhandlinger<sup>1</sup>, ønsker vi således at åbne op for en forståelse af køn i organisationer, som i højere grad end Kanter, Acker og Williams vægter individets handlingsmuligheder.

---

<sup>1</sup> Vi er i denne øvelse inspireret af den danske organisationsforsker Jens Bøgetoft Christensen, som i afhandlingen *Livsverden og kultur. Ansætser til en fænomenologisk baseret organisationsforståelse* sammenkitter en eksistentiel fænomenologisk livsverdensbegreb med organisationsteoriens kulturbegreb ud fra en forståelse af verden som socialt konstrueret (Bøgetoft Christensen 2002).

## En aktørorienteret metodisk tilgang

Fænomenologien har sit udspring i det forrige århundredes filosofi og er nært beslægtet med hermeneutikken, idet begge er repræsentanter for en subjektivistisk videnskabsteori. Karakteristisk for begge er således »*en forståelse af mennesket som et tænkende, handlende og villende væsen, hvis virkelighed er sociale, mentale konstruktioner*« (Bøgetoft Christensen 2002: 30). Sigtet er, frem for at forklare fænomener, at *forstå* dem - ved gennem fortolkning at trænge ind i aktørernes egen forståelse af virkeligheden. Mens hermeneutikken har rødder i tekstanalyse, har fænomenologien beskæftiget sig med den intentionelle bevidsthed og den menneskelige livsverden (Kvale 1990: 56-64). Fænomenologien ser således på aktørernes virkelighedsforståelse i en konkret sammenhæng, og hermed betones individualiteten (Bøgetoft Christensen 2002: 29-31). En senere udvikling af fænomenologien - 'eksistentiel fænomenologi' eller 'postmoderne fænomenologi' - lægger særlig stor vægt på det individuelle: »*Postmodernismens manglende tro på 'de store fortællinger' har måske påvirket dualiteten mellem det individuelle og det over-individuelle i retning af en større vægtning af det individuelle*« (Bøgetoft Christensen 2002: 34). Desuden forlades i en eksistentiel fænomenologisk position i vid udstrækning ambitionerne om opnåelsen af sand forståelse, og, inspireret af postmodernismen, vægtes det kontekstuelle frem for det generelle. Intentionalitätsbegrebet kastes således ud i tid og rum, hvorved også bevidstheden bliver kontekstuel. Udgangspunktet er, at bevidstheden altså ikke alene er rettet mod noget, men med vores væren i verden er erkendelse og bevidsthed også altid situeret og inkorporeret: 'Situerethed' betyder, at individet altid befinder sig i en konkret, kulturel og historisk situation, mens 'inkorporerethed' henviser til, at individet altid er bundet til sin egen legemlighed, til sine erfaringer, viden, færdighed, etc. (Bøgetoft Christensen 2002: 38-39). De to begreber sammen peger på det forhold, at verden allerede er fortolket og tillagt betydning, inden vi fødes ind i den; vi bliver med andre ord allerede gennem vores opvækst socialiseret til en kulturarv. På den anden side er det op til det enkelte individ at give mening og betydning til de mønstre og sammenhænge, vi møder i denne allerede etablerede (objektiverede) verden (Berger & Luckmann 1999). Forholdet mellem virkeligheden og individet beskrives altså som dialektisk af karakter; virkeligheden er på samme tid både individuelt og socialt konstrueret.



Fokuset i denne nyere eksistentielle retning inden for fænomenologien er ikke bevidsthedens karakter, men dét bevidstheden er rettet imod, dvs. hverdagens virkelighed og erfaring. Centralt står derfor begrebet 'livsverden', oprindeligt udviklet af den østrigske sociolog Alfred Schutz. Livsverdenen kan siges at være et udtryk for 'den subjektive oplevelse af dagliglivet', hvilket først og fremmest vil sige virkeligheden, som den erfares i vores umiddelbare forholdene os til og håndtering af hverdagen. For det andet er det en virkelighed, som vi hver især skaber os, men som samtidig er intersubjektiv - dvs. at hverdagslivet består af en fælles kulturverden eller meningsstruktur, som er overleveret fra vore forfædre. Hverdagslivets verden er altså ikke noget privat, men et fælles betydningsunivers, der danner rammen for menneskets handling og interaktion. Ifølge tankegangen er individet således på én gang både begrænset i sine handlemuligheder, og har samtidig mulighed for at modificere og ændre disse handlingsrammer i hver enkelt situation, hvor (mindst) to mennesker mødes. Schultz påpeger, at livsverdenen som perspektiv således i høj grad er processuel i sin karakter (Schultz 1975: 61-75). Schultz's tanker om virkeligheden som intersubjektiv, dvs. til en vis grad strukturbestemt, men samtidig kendetegnet ved, at individerne har handlemuligheder, afspejler i høj grad vores videnskabsteoretiske udgangspunkt.

Imidlertid kritiseres Schultz's livsverdensbegreb for alligevel i sidste ende at være temmelig statisk (Bøgetoft Christensen 2002: 55-62). Et tredje karakteristika ved livsverdenen er nemlig ifølge Schutz, at den er vores 'forhåndenværende videnslager'. Dette lager består af en overleveret viden og erfaring fra forfædre samt den viden, som individets har opnået gennem egne erfaringer og handlinger i verden. Omverdenen opfattes som 'mennesker', 'møbler', 'dyr', 'grøntsager' etc. - det forhåndenværende videnslager fungerer således som et referenceskema eller en række typificeringer (Schutz 1975: 24). Alle de erfaringer, vi har i form af typologier er strukturerede, dels ud fra visse grundlæggende livsvilkår - f.eks. samfundets diskurser om køn samt aktørens individuelle betingelser - dels ud fra de konkrete sammenhænge individet indgår i f.eks. en specifik arbejdspladskontekst. Man kan således tale om, at også livsverdenen til en vis grad er struktureret (Bøgetoft Christensen 2002: 55-62). Som beskrevet jf. tidligere er vi af den opfattelse, at begrebers/fænomeners betydning og indhold, f.eks. kønnets, til en vis grad *kan* forhandles i den daglige interaktion mennesker imellem – heraf

opfattelsen af, at køn er noget, man 'gør'. Denne opfattelse er i tråd med den danske sociolog og fænomenolog Torben Berg Sørensen. Sørensen anskuer interaktion som indgåelse af kontrakter. I kontrakten indgår forhandlinger om indholdet af situationens lokale intersubjektivitet, det fælles forståelsessystem i kraft af hvilket deltagerne er i stand til at forstå situationen, hinandens handlebidrag og den fælles samhandlen på en overensstemmende måde. I menneskers interaktion ligger således en form for 'identitetsforhandling'; hvad, de involverede parter »er«, er et forhandlingsemne (Sørensen 1988:126) - den enkelte aktør har således mulighed for at forhandle sin identitet, eksempelvis kønnet:

*»Skridt for skridt handler de sig (...) frem til en overensstemmelse, i kraft af hvilken den indledende forsøgsvis og vage typebestemmelse erstattes af en fælles vedtagen og hermed afprøvet og mere sikker, men også mere nuanceret hetydningsfastlæggelse. Resultatet er en sammenstykning, en særegen fastlæggelse for denne situation af hvem de er, og hvordan forholdet mellem dem er« (Sørensen 1988: 129).*

Denne opfattelse af intersubjektivitet og forhandlinger i interaktion, herunder om kønnets betydning, afspejler i høj grad vores, da også vi er af den opfattelse, at der i den konkrete situation gælder en social virkelighed, som til dels er fremkommet gennem forhandlinger, og som kan genforhandles. En sådan forståelse af intersubjektivitet gør livsverdensbegrebet mere dynamisk, hvilket er formålstjenligt, når ønsket som for os også er at give plads til handlingsdimensionen i en fokusering på kønnets betydning i organisationer.

## Livsverdensinterviews som forskningsmetode

Med udgangspunkt i en eksistentiel fænomenologi bliver den sociale interaktions forhandlingsspil og livsverdenen det centrale at studere. I vores tilfælde er det vigtigt at søge at forstå den sociale interaktion, der hvor meningsstrukturerne skabes - dvs. inden for de mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes respektive arbejdsområder. Vores kobling af det

fænomenologiske livsverdensbegreb med forståelsen af og tilgangen til køn i organisationer baserer sig, som det også fremgik af bogens forrige afsnit, i vid udstrækning på den del af kønsforskningen, der ser organisationer som kønnede. Ud fra et sådant perspektiv er køn, ganske som livsverdenen, en menings- eller betydningsstruktur, hvormed vi kan tolke den sociale verden. En forståelse af organisationer som kønnede lægger derfor op til en analyse af de mennesker, der befolker organisationerne.

Fordi vores udgangspunkt jf. tidligere er, at virkelighed og mening skabes i samspillet mellem mennesker, og at dét, mennesker fortæller eller giver udtryk for, viser aspekter af de pågældende menneskers livsverden, deres opfattelse af virkeligheden og dermed deres betydningsunivers, er en nærliggende forskningsmetode det kvalitative interview. Ifølge den norske professor i pædagogisk psykologi Steinar Kvale er samtalen en grundlæggende, menneskelig interaktionsform, og i forlængelse heraf kan forskningsinterviewet karakteriseres som en professionel samtale, baseret på dagliglivets samtale (Kvale 1997: 19). Gennem den specielle form for interview, som betegnes som 'halvstrukturerede livsverdensinterviews', åbnes ifølge Kvale yderligere op for en fortolkning af menneskers livsverden. Det halvstrukturerede livsverdensinterview defineres således som »... *et interview, der har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener*« (Kvale 1997: 19). Et livsverdensinterview sigter således eksplicit på at forstå den mening og betydning, som den interviewede knytter til bestemte fænomener, f.eks. køn, og forekommer således oplagt at anvende i en analyse af mandlige sygeplejersker og kvindelige betjentes erfaringer med dét at være kønsmæssig minoritet i deres fag.

Som en svaghed ved livsverdensinterviewet kan dog påpeges, at det via individuelle interviews kan være vanskeligt at få indblik i relationer og interaktion mennesker imellem. Fordi subjektive fortællinger kun kan give viden om personers egne opfattelser og perspektiver, kan metodens styrke derfor også siges at blive dens begrænsning: Man må derfor i forhold til vores undersøgelsesresultater tage det forbehold, at vi selvsagt kun kan forholde os til dét mændene og kvinderne beretter om interaktionen. Hverken interviewpersonernes kollegaer eller deres overordnede, øvrige medarbej-

dere i de to fag eller patienter/borgere er medtaget i undersøgelsen. Selvom inddragelse af nogle af disse personer potentielt kunne have nuanceret det billede, vi opnår af samarbejdet, relationerne og interaktionen i henholdsvis sygeplejen og politiet, forekom det os naturligt først og fremmest at fokusere på de personer, som er minoriteter inden for de to udvalgte fag - eftersom vores ønske var at belyse, hvordan det opleves at være et en kønsmæssig minoritet på en arbejdsplads, og da en oplevelse er noget subjektivt, fandt vi det mest nærliggende at spørge »minoriteterne« selv.

## Undersøgelsens design - et komparativt casestudie

Undersøgelsen blandt de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente er tilrettelagt som et komparativt casestudie. Ifølge den amerikanske sociolog Robert K. Yin er et casestudie: »... *an empiricai inquiry that investigates a contemporary phenomenon within its real life context, especially when the boundaries between phenomenon and context are not really evident*« (Yin 1994: 13). Vi er med undersøgelsen blandt mændene i sygeplejen og kvinderne i politiet interesserede i at sætte fokus på fænomenet køn og er af den opfattelse, at forståelsen af en case forudsætter forståelse af casens relationer til dens kontekst. Desuden betragter vi køn som konstrueret gennem organisationers strukturer og processer - det er således netop svært (umuligt) at skelne mellem fænomenet og konteksten. Også en række andre karakteristika ved casestudiet taler imidlertid for anvendelsen af netop dette som forskningsdesign: Ifølge vores metodiske tilgang er livsverdenen, i betydningen den subjektive oplevelse af dagliglivet, det centrale at belyse, og casestudiet er netop kendetegnet ved nærhed til data; der lægges i høj grad vægt på detaljer og indlevelse, og på at data fanger aktørens egne perspektiver (Andersen 1997: 34). Fra en fænomenologisk position som vores er den altafgørende kvalitet ved casestudiet således, at dette, fordi det lægger vægt på at være dybdegående og helhedspræget, »muliggør en tæt indlevelse i de aktører, som udgør forskningsfeltet« (Bøgetoft Christensen 2002: 161).

En ofte fremført kritik mod det kvalitative casestudie er imidlertid, at dets generalisationskraft er begrænset. Generalisering er da normalvis heller ikke

et kvalitativt casestudies sigte, og generaliserbarhed som et spørgsmål om at opnå universel og kontekstafhængig viden, bliver ud fra en eksistentiel fænomenologisk tilgang som vores endog illusorisk, idet der her som tidligere beskrevet netop sker et skift fra generalisering til kontekstualisering. Ifølge Kvale giver casestudier »kun« anledning til logisk, teoretisk eller analytisk generalisering - dvs. at mønstre, koncepter eller teorier, som er genererede i en specifik kontekst kan overføres til en anden *lignende* kontekst (Kvale 1997: 228). Generaliseringer ud fra casestudier drejer sig altså om begrebsliggørelse og klargøring af sammenhænge, som er gyldige for *bestemte* fænomener og under *givne* forudsætninger. Et af vores kritikpunkter til Kanters teori, jf. Kapitel 2, er netop, at hun hævder, at resultaterne fra hendes ene case (blandt kvindelige minoriteter på arbejdsmarkedet) kan gøres gældende for alle minoriteter, og dette er bl.a. én af grundene til, at denne undersøgelse er tilrettelagt som en komparativ analyse. Kendetegnende for komparative undersøgelser er netop, at de udføres ud fra en antagelse om, at der findes ligheder og/eller forskelligheder mellem cases, som er væsentlige at afdække. Den første del af undersøgelsen, interviewene med de mandlige sygeplejersker jf. forordet, gennemførte vi således for at belyse, hvorvidt Kanters teori om 'tokens', udviklet på baggrund af en undersøgelse blandt kvinder i mandefag, var/er anvendelig også på mænd i kvindefag. Formålet kan da siges at have været at afprøve en teori på en case, som indeholdt variation (mænd) i forhold til teoriens udgangspunkt (kvinder). Undersøgelsen blandt de mandlige sygeplejersker viste stor variation fra Kanters undersøgelse af kvindelige minoriteter. For imidlertid på bedste vis at kunne sammenligne kvinders og mænds vilkår som minoriteter i fag, er det dog jf. ovenfor nødvendigt at have kontekstualiteten in mente. Med andre ord var det - hvis vi skulle have et fyldestgørende billede af forskelle og ligheder i forhold til, hvorledes mænd og kvinder oplever dét at være kønsmæssig minoritet - ikke tilstrækkeligt at sammenligne kvinderne fra Kanters undersøgelse med vores mandlige sygeplejersker - vi måtte i stedet tilstræbe at sammenligne kvindelige og mandlige minoriteter fra den samme tid, med samme geografiske/kulturelle kontekst, samme »kønnethed« forbundet med den organisatoriske kontekst, etc. Som følge heraf gennemførte vi derfor interviewundersøgelsen blandt de kvindelige politibetjente med det sigte at opnå variation i den variabel, som ønskes udforsket (her køn) samtidig med, at anden variation er søgt undgået.

Ud fra et ønske om størst mulig homogenitet i de inddragede cases (Neergaard 2001: 24) opererer vi således i tilrettelæggelsen af undersøgelsen med hvad der kaldes, et 'most similar cases' -design (Andersen 1997:107). Bl.a. på baggrund heraf er undersøgelsens to konkrete cases udvalgt ud fra følgende kriterier: Først og fremmest er både sygeplejen og politiet jf. Kapitel 1 kendetegnet ved at være særligt kønsmærkede fag. Begge cases kan dermed siges at være 'ekstreme cases' forstået på den måde, at de er særligt informationsrige, problemfyldte eller specielle. Logikken bag udvælgelse af ekstreme cases er, at det er muligt at lære noget fra ekstreme sammenhænge, som også kan være relevant i mere typiske sammenhænge. Som vi også skrev i bogens indledende kapitel var et vægtigt rationale bag vores valg af cases således, at vi 1) ved at udvælge to særligt kønsmærkede fag bedre kunne gennemskue mønstre og tendenser, som karakteriserer arbejdsmarkedet i sin helhed, men som langt fra altid er mærkbare i kønskomplekse og -kulturelt mangefacetterede fag og 2) ved inden for de to fag at koncentrere os om de mænd og kvinder, der kønsmæssigt skiller sig ud, yderligere at få sat tingene på spidsen. Ved således at udvælge de informanter, som i særlig høj grad konfronteres med betydningen af køn, mente vi at opnå den størst mulige indsigt i de dynamikker og processer, som skaber og genskaber køn på arbejdsmarkedet. Ud over at der er tale om to særligt kønsmærkede fag, ligner sygeplejen og politiet også hinanden på en lang række andre områder: Begge fag er således karakteriseret ved 1) at være offentlige servicevirksomheder, 2) at være hierarkisk opbyggede organisationer, 3) at have skiftende arbejdstider og 4) at indebære stor kontakt til det omgivende samfund; ikke mindst i form af daglig kontakt med henholdsvis patienter og borgere.

## Kontakt til felt og præsentation af informanter

Undersøgelsen er baseret på interviews med i alt 16 personer; henholdsvis otte mandlige sygeplejersker og otte kvindelige betjente. Som beskrevet i afsnittet ovenfor er formålet med kvalitative casestudier informationsrigdom og ikke generalisering, hvorfor udvælgelsen af informanter heller ikke behøver at være statistisk repræsentativ; antallet er typisk lille, men hver per-

son studeres samt interviewes intensivt og genererer typisk store mængder af information.

Rekrutteringen af de mandlige sygeplejersker til undersøgelsen skete ved, at tillidsrepræsentanterne på en række af landets sygehuse distribuerede et »rekrutteringsbrev«, hvori vi opfordrede mændene til at kontakte os, hvis de var interesserede i at medvirke i en interviewundersøgelse. Ved rekrutteringen af de kvindelige betjente var det via kontakt til de enkelte politimestre på en række af landets politistationer, at vi fik videreformidlet et rekrutteringsbrev, svarende til dét de mandlige sygeplejersker fik. Allerede forholdsvis hurtigt efter distribueringen af brevene, begyndte de første mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente at respondere på vores henvendelse. Ved den efterfølgende udvælgelse af informanter blandt de, som responderede, tilstræbte vi så vidt muligt spredning i alder, anciennitet/erfaring, stilling (type og niveau) og til dels også geografi. Ved således at sigte på maksimal variation mellem informanterne opnås to typer af resultater: Dels detaljerede beskrivelser af hver enkelt aktør, som kan bruges til at beskrive unikke træk ved hvert individ og individuelle forhandlinger, dels vigtige fælles mønstre, som fremkommer på tværs af individerne og får betydning, fordi de opstår på baggrund af heterogenitet (Neergaard 2001:28). Nedenfor gives en kort samlet oversigt over relevante karakteristika ved henholdsvis de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, som deltog i undersøgelsen. Vi har valgt en sådan samlet præsentation af informanterne af etiske grunde: Da såvel mænd i sygeplejen som kvinder i politiet udgør en iøjnefaldende lille gruppe, vil vores informanter, hvis de blev præsenteret individuelt ud fra deres konkrete arbejdssted/afdeling, stilling, alder, civilstand, etc. særligt inden for deres egne rækker være meget let genkendelige.

Om de mandlige interviewpersoner gælder følgende:

- **ALDER:** Aldersmæssigt fordeler mændene sig fra midt i tyverne til sidst i halvtredserne.
- **ANCIENNITET:** Mændenes anciennitet i sygeplejen spænder mellem 4 og 30 år.
- **CIVILSTATUS:** Syv af mændene er gift/samboende, heraf de fem med sygeplejersker, mens én er nyskilt.

- **BØRN:** Alle mændene er fædre eller på vej til at blive det; syv af interviewpersonerne har to eller tre børn, mens den ottende på interviewtidspunktet venter sit første barn.
- **ARBEJDSOMRÅDER OG -NIVEAU:** Mændenes ansættelser i omsorgssektoren fordeler sig på en række forskellige områder/afdelinger: psykiatrien, stråleterapien, kardiologisk laboratorium, skadestuen, intensiv, dialysen samt en børneafdeling for onkologiske sygdomme. Én af de otte mandlige sygeplejersker er konstitueret afdelingssygeplejerske, mens de øvrige er sygeplejersker »på gulvet«.

Om de kvindelige interviewpersoner gælder følgende:

- **ALDER:** Kvinderne fordeler sig aldersmæssigt fra først i trediverne til halvtreds år.
- **ANCIENNITET:** Kvindernes anciennitet spænder mellem 7 og 25 år.
- **CIVILSTAND:** Alle otte kvinder er gift, seks af kvinderne har en ægtefælle, som tillige er beskæftiget inden for politiet.
- **BØRN:** To af kvinderne har ikke fået børn selv, men har »giftet sig til dem«, mens de seks øvrige kvindelige interviewpersoner har ét eller to børn; to af de kvindelige betjente er på tidspunktet for interviewene gravide med deres barn nummer to.
- **ARBEJDSOMRÅDER OG -NIVEAU:** Én af de kvindelige betjente arbejder i dag inden for kriminalpolitiet, mens de øvrige syv er beskæftiget i ordenspolitiet. Kvinderne er pt. beskæftiget i ekspeditionen, sekretariatet, kriminalpræventiv afd., nærpolitiet, på vagthold samt i lederfunktion. Én af kvinderne sidder i en ledende stilling, mens de øvrige syv arbejder som »almindelige« politiere, dvs. har titel som assistenter.

Ligesom vi af etiske grunde ovenfor har valgt at lave en samlet præsentation af interviewpersonerne, har vi også i analysen (jf. næste kapitel) valgt at henvise til interviewpersonerne under pseudonymer. I Kapitel 5 omtales de mandlige sygeplejersker således med navnene Nicolai, Lennart, Rasmus, Jørn, Kristian, Vilhelm, René og Knud og de kvindelige betjente med navnene Nina, Berit, Mia, Linda, Mona, Kirsten, Ditte og Birgitte. Skulle du som læser alligevel genkende én eller flere af interviewpersonerne, bedes du respektere den anonymitet, som de er tiltænkt og holde for øje, at det



ikke som sådan er de konkrete individer i undersøgelsen, som er interessante, men nærmere de processer, dynamikker og fænomener som finder sted omkring dem.

## Udformning af interviewguide samt interviewsituation

Efter at have udvalgt de enkelte informanter til undersøgelsen, lod vi efterfølgende dem bestemme, hvor og hvornår interviewet skulle foregå. Fem af interviewene med de mandlige sygeplejersker fandt således sted i lokaler i sygehusregi, et interview fandt sted hos os og to interviews foregik i mændenes private hjem. Interviewene med mændene blev alle afviklet i uge 17, 18 og 19 i foråret 2002. For interviewene med de kvindelige betjente gælder det, at disse alle fandt sted i lokaler på kvindernes arbejdspladser, dvs. på politistationer rundt omkring i landet. Disse interviews blev gennemført i uge 44, 46 og 47 i efteråret 2002. Interviewene varede alle mellem en hel og halvanden time og blev optaget på bånd med henblik på transskribering.

Ved den konkrete gennemførelse af interviewene benyttede vi os i overensstemmelse med livsverdensinterviewets »ånd« af den halvstrukturerede interviewform, hvorfor interviewguiden var »blødt« struktureret, dvs. kun inddelt i overordnede temaer. Indledningsvis var således meget brede temaer omhandlende interviewpersonernes historie og privatliv (børn og civilstatus), efterfulgt af temaer om valg af karriere, studietiden, det daglige samarbejde på afdelingen/stationen, mødet med patienter/borgere, etc. Under hvert tema havde vi desuden opstillet forslag til uddybende spørgsmål - bl.a. inspireret af de teoretiske perspektiver, som vi præsenterede i Kapitel 2. Også de uddybende spørgsmål var imidlertid formuleret meget åbent og var således nærmere ment som punkter, vi ønskede at komme omkring under interviewene, end som spørgsmål vi decideret tilstræbte at følge slaviske og stringent. Vi lagde i stedet stor vægt på, at de interviewedes egne tankerækker skulle være med til at danne retning for interviewene, således at hvert enkelt interview til en vis grad fik lov til at »udvikle sig« naturligt og foregå i et glidende flow. På denne måde bevarede vi også muligheden

for, at interviewene kunne afdække aspekter, som vi ikke forinden havde været opmærksomme på. Idet interviewene for størstedelens vedkommende mest havde karakter af samtaler, hvor informanterne i vid udstrækning fik lov til at fortælle »frit fra leveren«, var der ingen af interviewene, der forløb ens - emnerne blev f.eks. berørt i forskellig rækkefølge og infiltreret i hinanden. Vi mener, at denne metode har betydet, at interviewene foregik mere afslappet, end de sandsynligvis ville have gjort, hvis vi stringent havde fulgt en fast spørgsmålsrække. Desuden oplevede vi da også, at der som udgangspunkt slet ikke var behov for en strukturering af interviewene, da informanterne som oftest ganske af sig selv kom rundt om de emner, vi på forhånd havde medtaget i interviewguiden. Dette ikke blot forstærkede »livsverdensinterview-effekten«, dvs. at interviewene fik karakter af fortællinger, hvis indhold interviewpersonerne selv bestemte, men det faktum, at temaerne »poppede op« af sig selv, verificerede, at vores valgte temaer rent faktisk *var* relevante for de interviewede.

## Analysestrategi og fortolkning

Formålet med analyser af kvalitativt materiale er at finde mønstre, sammenhænge og strukturer i interviewpersonernes livsverdenshistorier. Hertil anvender vi en form for 'meningskategorisering'; meningskategorisering er en analysemetode, som indebærer, at interviewene inddeles i »kategorier«, hvorved den omfattende tekst i interviewene struktureres. Kategorierne, eller temaerne, som vi har valgt at kalde dem, kan være udviklet på forhånd, som f.eks. de temaer vi jf. tidligere havde operationaliseret os frem til i interviewguiderne og som efterfølgende dannede grundlag for en række uddybende spørgsmål, eller opstå undervejs i analysen. De kan hentes fra teorien eller fra dagligsproget, eller stamme fra de interviewedes egne udtryk (Kvale 1997: 190). Vores analyse er, som det vil fremgå, i høj grad bygget op omkring de interviewede egne udtalelser og udsagn. Dette er valgt, fordi vi hermed mener mest nuanceret og retfærdigt at kunne formidle resultaterne om mændenes og kvinderne oplevelser og håndteringer i arbejdslivet. Desuden har det - i tråd med vores fænomenologiske tilgang - været målet at lade empirien være det primært styrende. Samtidig er vi dog, som

tidligere beskrevet, af den opfattelse, at en analyse ikke kun bør bygge på interviewpersonernes beretninger, men at også forskerens analytiske begrebsapparat skal være styrende. Forskeres forforståelse, bl.a. i kraft af en teoretisk referenceramme, vil altid i et eller andet omfang spille ind og kan måske endda i visse tilfælde være en styrke. Teorier bliver »briller« - ikke bare for forskeren, som skaber dem, men tillige for de, som læser dem. Dette aspekt er vanskeligt at komme udenom og bliver yderligere forstærket af, at vi ikke blot har en teoretisk funderet forforståelse, men tillige i vores egen- skab som repræsentanter for ét køn kan siges at bære på en vis samfunds- mæssigt tillært (kvindelig) forforståelse. Videnskabelige teorier er altid en reduktion af virkelighedens kompleksitet, hvilket betyder, at vi, når vi tager udgangspunkt i teorier om eksempelvis kønnets betydning i specifikke arbejdsforhold, i en eller anden forstand må leve med, at den slags teoreti- seringer tendentielt kan komme til at virke begrænsende og stereotypifise- rende ved næste korsvej. På den anden side kan de teorier, vi har med i »bagagen«, i sig selv danne basis for, at en variation opdages (Nielsen & Rudberg 1989: 23).

Vores fænomenologiske afsæt - også den eksistentielle position, som opgi- ver idealet om sand videnskab, og hvor forudsætningsløsheden kun består i en erkendelse af, at forskeren altid vil have forudsætninger - tager ud- gangspunkt i, at dét, mennesker giver udtryk for bl.a. i et interview, viser aspekter af pågældende menneskers opfattelse af virkeligheden. Det ligger således i fænomenologien, at man tager for pålydende, at eksempelvis hånd- teringerne på jobbet faktisk foregår, som sygeplejerskerne giver udtryk for - dvs. at de gør det, de siger. Undersøgelsen er således som udgangspunkt baseret på en sådan fænomenologisk »tagen-deres-udsagn-for-pålydende«; dvs. funderet i det, som sygeplejerskerne og betjentene giver udtryk for, at de oplever/gør på jobbet og ikke ud fra eksempelvis observationer af deres faktiske handlinger på arbejdspladsen. Analysen er derfor som udgangs- punkt også udarbejdet ud fra en fænomenologisk tilgang, dvs. at vi analy- serer på dét, sygeplejerskerne og betjentene siger, de oplever. Dog er vi som nævnt i kraft af vores teoretiske perspektiver og vores viden om de struktu- relt betingede livsvilkår, der danner rammen om informanternes oplevel- ser, opmærksomme på, at der måske er andre - underliggende - ting på spil; at samfundets diskurser om køn i vid udstrækning påvirker de mand-

lige sygeplejersker og de kvindelige betjente og dermed indirekte findes indlejret i de oplevelser, der kommer til udtryk i interviewene.

En svaghed ved at anvende kvalitative metoder er imidlertid, at der ikke er mange retningslinier, hvad angår systematiske metoder og teknikker til fortolkning. En analyse af kvalitativt materiale kan derfor nemt ende med at blive kvantitativ i sin karakter - i mangel på bedre fristes man ofte til at fokusere på »hvor mange sagde det?«, og lader dét, som mange informanter siger, blive konklusionen. Vi mener dog, at flere faktorer har hjulpet os til at undgå at falde i denne faldgrube: For det første det faktum, at vi selv er opmærksomme på »kvantificerings-fristelsen«. Desuden dét faktum, at vores undersøgelser er gennemført »af to omgange« - jf. forordet gennemførte vi først undersøgelsen blandt de mandlige sygeplejersker og analyserede i den omgang »kun« på disse interviews. Da vi således dengang kun skulle »holde styr på ét køn«, var det muligt for os i høj grad at have fokus på forskellighederne mændene imellem, og i det øjeblik vi inddrog »det andet køn« - kvinderne - hjalp dette os til at fastholde fokus på forskelligheder og nuancer også kvinderne imellem. Når dette har været så vigtigt for os, skyldes det, at man i en komparativ analyse af mænd og kvinder nemt risikerer at italesætte de to køn som hver sin homogenitet, og netop dette mener vi er vigtigt at undgå, da det for os at se, er nødvendigt at betragte kvinder som forskellige og mænd som forskellige. Som sådan vil vi ikke negligere, at der er forskellige værdier, som *tendentielt* knytter sig til de to køn, men dette må ikke blive en statisk kønsforståelse, idet en sådan fejlagtigt lukker sig om sig selv og producerer cirkelslutninger som: 'han er sådan og sådan, fordi han er en mand!' eller 'hun er sådan og sådan, fordi hun er en kvinde!'. Det er i stedet, for os at se, nødvendigt med en differentiering i forståelsen af såvel mænd som kvinder. Vi håber således, at vi med vores fokus på variation og kompleksitet har undgået risikoen forskningsmæssigt selv at konstruere stereotyper.

## KAPITEL 4

### ET KØNT MINDRETAL

Af interviewene med henholdsvis de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente fremgår det, at begge køn, overordnet trives i deres arbejdsliv. Således siger én af de mandlige sygeplejersker eksempelvis: *»Jeg tror ikke, at der er nogen af os, der kunne møde på arbejde uden at brænde lidt for det, vi laver«* (Vilhelm, sygeplejerske), mens én af de kvindelige betjente tilsvarende udtrykker: *»Jeg har altid trivedes godt i mit job«* (Birgitte, betjent). Dog synes undersøgelsens to faggrupper samtidig som følge af deres mindretalsposition at opleve en række spændingsfelter i hverdagen - følgende analyse vil vise, at disse spændinger ikke desto mindre opstår af forskellige grunde og kommer forskelligt til udtryk afhængigt af køn. Før vi fordyber os nærmere i de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjentes arbejdsliv, vil vi imidlertid først kort se nærmere på, hvorfor mændene og kvinderne i sin tid overhovedet valgte for deres køn så utraditionelle beskæftigelser.

#### Et utraditionelt karrierevalg

For de mandlige sygeplejersker er det karakteristisk, at dét at uddanne sig til sygeplejerske ikke har været en barndomsdrøm; tværtimod er størstedelen af mændene havnet i sygeplejen lidt tilfældigt. Mange har valgt faget sent i livet, enten fordi et andet job eller en anden uddannelse »glippede« eller ikke var interessant, eller fordi de fandt det på tide at få en uddannelse og fast indkomst; sygeplejen er således af nogle af mændene valgt ud fra en decideret 'cost-benefit'-betragtning forstået på den måde, at de vidste, at

de her var garanteret fast job og løn. Det samme mønster i forhold til at vælge fag ses også hos nogle af de kvindelige betjente - fire af kvinderne giver således udtryk for, at det var tilfældigt, at det netop blev politiet, de søgte ind i. Karrierevalget skete, som for de mandlige sygeplejersker, enten lidt tilfældigt, i forbindelse med fravalg af anden uddannelse eller stilling, eller fordi de ønskede en uddannelse, som kunne sikre dem fast arbejde og løn. Der ses blandt kvinderne imidlertid også den modsatte tendens, nemlig at jobbet som politibetjent rent faktisk repræsenterer en barnedrøm/ønskejobbet. Hvor sygeplejerskejobbet for ingen af de mandlige sygeplejersker har haft status som ønskejob, har fire af de interviewede kvinder i politiet rent faktisk allerede tidligt i livet vidst, at de gerne ville være betjente og har derfor målrettet stilet mod denne profession. På spørgsmålet om, hvorfor hun i sin tid valgte uddannelsen til politibetjent, svarer Ditte eksempelvis:

*»Det var en barnedrøm, jeg havde haft, siden jeg gik i folkeskolen. Jeg havde bare en idé om, at det ville være et spændende job. Først gik jeg og ventede på, at jeg blev høj nok, og siden på at jeg blev gammel nok. Da jeg var færdig med gymnasiet, tog jeg en korrespondentuddannelse for at fordrive tiden, indtil jeg kunne søge ind.« (Ditte, betjent)*

Ud over fast løn og jobgaranti er flere af de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjentes begrundelser for at vælge netop sygeplejen og politiet som fag også, at de anså disse jobs for at være spændende og afvekslende. Tillige dét faktum, at begge uddannelser er baseret på en vekslen mellem teori og praksis fremhæves af begge køn som et positivt incitament til at vælge fagene. En del af de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente kendte allerede forud for deres valg af uddannelse lidt til sygeplejen henholdsvis politiet fra eksempelvis feriejobs eller fordi personer i familie eller omgangskreds var beskæftiget her. Specielt én af de kvindelige betjente, hvis far også er uddannet inden for politiet, giver udtryk for, at dét at have haft en rollemodel i faget har været udslagsgivende for hendes eget karrierevalg: *»Min far var motorcykelbetjent, og jeg har altid set meget op til ham. For min far var det at være betjent noget helt særligt og jeg tror, at det er den positive ånd omkring faget, som jeg fandt tiltalende.« (Linda, betjent)*

Selvom mange af begrundelserne for valg af erhverv er enslydende for de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente, identificeres imidlertid i interviewene en væsentlig forskel i mændenes og kvindernes overvejelser i forhold til at vælge et fag, hvor det andet køn er i overtal. Hvor flere af de mandlige sygeplejersker fortæller, at de i forbindelse med deres karrierevalg gjorde sig en del overvejelser vedrørende dét at bevæge sig ind i et fag domineret af kvinder: »... jeg vidste godt, at der var nogle kameler, jeg skulle sluge hen ad vejen« (Jørn, sygeplejerske), beretter ingen af de kvindelige betjente om noget tilsvarende. Ingen af kvinderne lader således forstå, at de med deres erhvervsvalg samtidig indstillede sig på at skulle »sluge kameler«; tværtimod nævner flere af kvinderne dét, at der er et overtal af mænd i politiet som et positivt incitament til at vælge faget. På spørgsmålet om det afskrækkede hende at skulle arbejde sammen med en overvægt af mænd, svarer Berit eksempelvis: »Nej, tværtimod vil jeg sige. Jeg kan egentlig godt lide at arbejde sammen med mænd.« (Berit, betjent).

Nogle af de mandlige sygeplejersker havde desuden som en del af deres overvejelser omkring dét at vælge et typisk kvindefag en del betænkeligheder, fordi de frygtede, at de i kraft af deres utraditionelle valg af beskæftigelse, potentielt kunne fremstå som og af deres omgivelser dømmes som umandlige: »Jeg tænkte meget over dét der med at være feminin. For det er jeg jo slet ikke. Jeg tænkte på, hvordan mine omgivelser ville betragte mig - ville de betragte mig som sådan en femi fyr? Dét var jeg meget bekymret for.« (Nicolai, sygeplejerske). Andre af mændene fortæller, at de allerede ved påbegyndelsen af deres studie havde intentioner om at søge direkte ind i psykiatrien, og de havde derfor ikke samme betænkeligheder: »... lige fra jeg startede på sygeplejerskeskolen, vidste jeg, at jeg skulle ind i psykiatrien. Jeg har aldrig set mig selv som 'hvid spejder'!« (René, sygeplejerske). Af citatet fremgår det, at René, som flere af de øvrige mænd, legitimerede sit karrierevalg ved fra starten at søge mod et mandespeciale i faget. René tager i vid udstrækning afstand fra den »almindelige« patientpleje, dvs. nedgør arbejdsopgaverne i den somatiske del af sygeplejen (hvor der er flest kvinder beskæftiget), og ved klart at melde dette ud til sig selv og andre, fremtræder hans valg af beskæftigelse ikke så udpræget utraditionelt/kvindeligt. Betænkelighederne eller behovet for at legitimere deres beskæftigelsesvalg hænger for mændene sammen med en klar oplevelse af, at mænd der påtager sig

kvindearbejde betragtes med undren og ses ned på. Eksempelvis fortæller Vilhelm:

*»Mine kammerater havde utrolig meget sjov med, at jeg skulle tørre røv og sådan noget. De havde en eller anden form for negativ holdning: 'dét kan du da ikke stå og lave, du kan da ikke lave sådan noget!'. Det har der været utrolig meget af: 'En mand kan da ikke være sygeplejerske!'« (Vilhelm, sygeplejerske).*

Ingen af de kvindelige betjente har mødt undren over, at de ville være politibetjente; et faktum, som nogle af kvinderne selv forklarer med, at de havde/har egenskaber, som »passer« til jobbet - er høje, bestemte, udfarende, altid har været en drengepige, etc. De kvindelige betjentes beretninger tyder på, at kvinder, som påtager sig »maskuline« arbejdsopgaver, ikke på samme måde betragtes med skepsis - tværtimod kommer det til udtryk, at kvinder der trænger ind i et »barskt mandefag« som politiet nærmere møder en vis beundring/anerkendelse. Eksempelvis fortæller Ditte, at hun *»kun har fået positiv respons. De fleste synes, at det er lidt sejt«* (Ditte, betjent), og berører dermed, at det tilsyneladende er mere forståeligt/acceptabelt, når en kvinde vælger et mandefag, end når mænd vælger et kvindefag!

Ingen af de kvindelige betjente giver udtryk for at have haft overvejelser om, hvorvidt de med deres valg af beskæftigelse ville fremstå som ukvindelige, og kvinderne har tilsyneladende heller ikke haft brug for at legitimere, at de bevægede sig ind i et traditionelt mandefag. De kvindelige betjente fremhæver i interviewene således ikke feminine aspekter ved arbejdet eller stiler mod kvindespecialer i faget; tværtimod giver de udtryk for at ville accepteres på lige fod med mændene i faget. Dette understreges af, at kvindernes betænkkeligheder i forbindelse med indgangen i politiet hverken går på, hvorvidt de vil kunne trives blandt de mange mænd, eller om de vil blive anset for ukvindelige, men i stedet på, hvorvidt de vil kunne klare (mande-)jobbet, dvs. leve op til den mandlige standard. Denne forskel i holdning til og adfærden hos kvinder og mænd, som påtager sig 'det andet køns arbejde', kan sandsynligvis forklares med, at kvinder ikke i samme grad som mænd ses ned på, når de påtager sig det andet køns arbejde af den grund, at dét, manden laver, jf. Kold vurderes højere end det, kvinden laver. Og der er



altså tale om, at vi i forhold til baggrund for valg af beskæftigelse i tråd med Williams ser tegn på, at mændene tendentielt har valgt sygeplejen *på trods af* at det er et kvindefag, og samtidig at kvinderne måske ikke decideret har valgt politiet, *fordi* det er et mandefag, men at politiets overvægt af mænd for flere rent faktisk var positivt incitament til at vælge faget.

## Minoritet og synlig

De interviewede mænd og kvinder er, som vi flere gange har været inde på, alle i mindretal på deres arbejdsplads og begge parter berører da også hurtigt i interviewene det faktum, at de i deres arbejdsliv som følge heraf, ganske som Kanter finder, oplever at skille sig ud/at være synlige. Vilhelm beskriver det eksempelvis på følgende vis: *»Jeg bliver mere registreret. Folk kan altid huske mig, fordi jeg er en mand, mens de ikke kan huske pigerne - det er meget logisk, for de er 24, og der er kun én af mig«* (Vilhelm, sygeplejerske). Selvom de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente er enige om, at de er synlige, er der imidlertid forskel på, hvilke konsekvenser de to parter oplever, dette har. Selvom nogle af mændene fortæller, at synligheden kan være ubehagelig, fordi det ikke er muligt at *»forsvinde i mængden«*: *»Man kan aldrig bare sidde, bare være til stede. Hvis jeg forsigtigt siger: Jeg synes' bliver det hørt som et råb med ekko!«* (Lennart, sygeplejerske), lader det dog til, at ingen af de mandlige sygeplejersker decideret oplever synligheden som negativ; enkelte fortæller tværtimod, at de oplever den ekstra opmærksomhed som decideret positiv. At mændene i hvert fald ikke synes at mistrives med synligheden understreges af, at de i interviewene ikke tøver med at henlede opmærksomheden yderligere på sig selv ved eksempelvis at lade sig vælge som tillidsrepræsentanter, klart udtrykke deres meninger, gå i front med kritik af overordnede, etc.

Ingen af de kvindelige betjente udtrykker som mændene, at de trives med at være i fokus - tværtimod! Dette hænger sammen med, at kvinderne i vid udstrækning oplever, at synligheden overvejende har negative konsekvenser for dem i deres arbejdsliv: *»Hvis jeg skal være helt ærlig, så er det at være synlig helt klart mest negativt. Hvis du har gjort noget forkert som kvinde,*

*bliver det mere blæst op, end hvis én af de mandlige kollegaer laver fejl» (Birgitte, betjent). Dét, at blive lagt mere mærke til, oplever kvinderne tilsyneladende mest negativt, idet synligheden ofte medfører en risiko for at blive hængt ud og/eller gjort til genstand for latter; ganske som Kanter også så det blandt kvinderne i Indsco. Synligheden har også den ulempe, at flere af kvinderne oplever det som en byrde, at de - fordi de skiller sig ud - fremstår som repræsentanter for deres køn: »De piger, som kommer som de første på en station, har det pres liggende på sig, at det er meget vigtigt, at de gør et godt indtryk, for ellers kommer der ganske enkelt ikke flere!« (Linda, betjent). En anden af de kvindelige betjente, Kirsten, beskriver det således:*

*»Dét, kvinder har skullet kæmpe med, er, at når de har følt sig eller været utilstrækkelige og bare har beskyttet sig selv, bliver der lagt mærke til det, fordi det er piger. Derfor har vi lært, at det eneste, det handler om, er ikke at vise angst, uanset hvor meget vi så kommer på røven. Så er det bare med at blive og tage de øretæver, der kommer. Det er et eller andet med at beskytte kønnet ... Jeg tror simpelthen, at det er solidariteten: Vi skal bare ikke give op.« (Kirsten, betjent)*

Af ovenstående udtalelse fra Kirsten fremgår det, dels at de kvindelige betjente i udførelsen af deres arbejde i tråd med Kanter i vid udstrækning må balancere forstået på den måde, at kvinderne, idet de er meget synlige, skal passe på ikke »at træde ved siden af«, dels at de kvindelige betjente er bevidste om, at de fungerer som repræsentanter for deres køn, hvilket kan få dem til i arbejdsrelaterede situationer, af solidaritet med de øvrige kvinder i faget, at »strenge sig an« og reagere på en særlig hensigtsmæssig måde. Uanset forskellen i, hvordan mændene i sygeplejen og kvinderne i politiet oplever synligheden, gælder det dog, at tiden tilsyneladende arbejder til begge parter fordel i den forstand, at synligheden aftager i takt med, at overordnede og kollegaer i faget, på den enkelte station/afdeling, etc. vænner sig til den »utraditionelle« mand eller kvinde, og at de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente selv synes at få nemmere ved at håndtere eksponeringen, efterhånden som de får mere erfaring i faget.

## Arbejde på fremmed grund - samarbejde eller modarbejde?

Både beslutningen om at rekruttere mænd til sygeplejefaget og kvinder til politistyrken blev, som allerede beskrevet i Kapitel 1, mødt med stor modstand og skepsis. Betænkkelighederne dengang gik først og fremmest på, hvorvidt mænd og kvinder på tilfredsstillende vis ville kunne udføre arbejde, der krævede egenskaber og kvalifikationer, som ellers traditionelt havde været forbundet med det modsatte køn. Ud fra interviewene med henholdsvis de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente ser vi imidlertid en markant forskel på, i hvor høj grad de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente den dag i dag oplever modstand og skepsis omkring deres tilstedeværelse i faget:

I forhold til de mandlige sygeplejersker er det således karakteristisk, at de *ikke* giver udtryk for, at de i deres arbejdsliv møder modstand/skepsis fra kollegaer og overordnede i faget. Interviewene peger derimod på, at mændene i samarbejdet med kollegaer generelt nyder en høj grad af professionel respekt (jf. også senere), og at de mandlige sygeplejersker i højere grad henfører problemer eller modstand i samarbejdet til enkeltpersoner end til en modstand fra kvindekønnet generelt. Også de kvindelige betjente henfører i nogen grad skepsis og modstand fra kollegaer til enkeltpersoner. Samtidig viser interviewene med kvinderne imidlertid også, at der inden for politiet fortsat synes at eksistere en temmelig udbredt skepsis i forhold til kvindernes berettigelse i faget. De kvindelige betjente fortæller således alle, at de har oplevet, at eksempelvis kollegaer og overordnede mere eller mindre direkte modarbejder dem, og at de, i modsætning til de mandlige sygeplejersker, må kæmpe hårdt for at opnå professionel respekt i samarbejdet. Størstedelen af de kvindelige betjente beskriver således, at de på forskellig vis fortsat møder modstand i faget, og at det ikke er usædvanligt, især når de kommer til en ny station eller et nyt arbejdsområde, at de føler sig set an af de mandlige kollegaer og overordnede. Ditte og Linda fortæller eksempelvis:

*»Vi har en indsatsdeling heroppe, hvor jeg var en periode som den eneste kvinde. Der blev der rynket noget på næsen af, hvad jeg skulle der. Og dér følte jeg, at jeg skulle kæmpe for at blive hængende. Det var det samme, da*

*jeg skulle i uropatruljen: 'Nå, hvordan mon det nu kommer til at gå!?' Der er skepsis fra starten af» (Ditte, betjent)*

*»Jeg blev ansat på en station, som ikke lagde skjul på, at de ikke ville have kvindelige politiere. Jeg fik det næsten direkte at vide ... at jeg kun var kommet der, fordi ledelsen havde trumfet igennem, at der skulle være kvindelige betjente på stationen. 'Okay, tak for det!' Som kvinde har jeg oplevet at skulle bevise, at jeg var lige så god som de andre! Jeg skulle hele tiden bevise, at jeg var mindst lige så god som de andre. Jeg skulle gerne være lige lidt hurtigere til at rejse mig, når den vagthavende kom og sagde, at der skulle en vogn på gaden til en opgave. Hele tiden skulle jeg være på forkant.« (Linda, betjent)*

Kanter hævder, at 'tokens' arbejder under andre arbejdsbetingelser end deres kollegaer, og, som ovenstående citater viser, gælder dette også for vores undersøgelses kvindelige 'tokens': De interviewede kvinder i politiet er konstant bevidste om, at deres adfærd og præstationer bliver vurderet og føler derfor, at de hele tiden skal vise, at de lever op til, og helst kan lidt mere end, deres mandlige kollegaer: *»Hvis der er voldsomme husspektakler eller værtshusslagsmål, tror jeg næsten, at pigerne står først i køen for at blive sendt af sted. Fordi vi ligesom vil vise, at vi også godt kan.«* (Birgitte, betjent). At mange af de kvindelige betjente oplever, at de må yde en ekstra indsats på jobbet, svarer i høj grad til resultaterne fra en undersøgelse blandt kvinder i det amerikanske politi. I bogen *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol* (1980) fastslår sociologen Susan E. Martin således ligesom os, at kvinder i politiet møder skepsis, testes og ikke regnes for pålidelige betjente, førend de har bevidst deres værd (1980: 92).

En direkte og utilsløret måde, hvorpå mandlige betjente tidligere viste modvilje mod kvinderne i faget var ved eksempelvis at nægte at køre patrulje med kvindelige kollegaer. Ingen af de interviewede kvinder oplever dog i dag, at en så ekstrem afstandtagen finder sted, men det forekommer ikke desto mindre stadig, at mændene i faget på anden vis sætter spørgsmålstegn ved kvindelige betjentes kompetencer; eksempelvis ved at bede om at få en ekstra vogn med som backup, hvis de kører patrulje med en kvinde. Ud fra enkelte af interviewene med de kvindelige betjente fremgår det yder-

ligere, at det på nogle stationer decideret er en mere eller mindre alment accepteret regel, at to kvinder som udgangspunkt ikke kører patrulje sammen: *»Her kører man ikke to piger sammen. Det er uhørt!«* (Ditte, betjent). De mandlige betjentes modstand/skepsis i forhold til kvindernes berettigelse i politiet synes først og fremmest at gå på kvindernes evne til at klare det fysiske. At mændene imidlertid også på en lang række andre områder sætter spørgsmålstejn ved, om kvinderne kan leve op til den mandlige standard, viser følgende udtalelse fra Mia:

*»I stedet for at betragte mig som kollega, påtager de sig nogle gange den rolle, som de kender hjemmefra i et forhold som mand og kone. Selvom vi f.eks. har været på nøjagtigt samme kørekursus, sidder de tit og blander sig i ens kørsel. Jeg ville aldrig blande mig i deres kørsel. Og man oplever jo heller ikke, at de blander sig, hvis det er en mandlig kollega, der kører bilen!«* (Mia, betjent)

Mias udtalelse illustrerer, at mændene i politiet på en række måder intimiderer de kvindelige kollegaer, og at kønnet derfor på forskellig vis skaber barrierer i kvindernes arbejdsliv. Ifølge Williams handler modstanden og diskriminationen om, at mændene - dels som led i at opretholde deres maskulinitet (maskulinitet defineres som det, der er forskelligt fra feminitet), dels for at bevare deres monopol på høj løn og status - har behov for at differentiere sig fra kvinder. Ifølge Nina mener mænd, der arbejder i et så maskulint fag som politiet, alene herved at have »bevist« deres maskulinitet, og hun supplerer med følgende udtalelse Williams' påstand: *»Politiet er jo et typisk mandejob, så vi træder simpelthen på en vis legemsdel hos dem, når vi er i faget. Det er ikke så macho-præget, når der kommer kællinger ind, som kan klare det samme!«* (Nina, betjent).

## Kønne egenskaber og en køn arbejdsfordeling

Ifølge Acker og Williams er det karakteristisk, at mænd og kvinder i samme jobs ofte varetager forskellige opgaver - det er således hos begge en væsentlig pointe, at såvel formel som uformel kønsarbejdsdeling er én af de væ-

sentligste faktorer at belyse, når man undersøger køn i organisationer. Hvis vi vender os mod vores interviewpersoner og først ser på den formelle arbejdsdeling, kunne det umiddelbart se ud til, at de mandlige sygeplejersker overvejende befinder sig i typiske mandespecialer, og de kvindelige betjente tilsvarende i typiske kvindespecialer: to af de mandlige sygeplejersker er eksempelvis beskæftiget med stråleterapi, og de øvrige fordeler sig på henholdsvis kardiologisk laboratorium, skadestuen, intensiv, på en dialyseafdeling, en onkologisk børneafdeling samt på en psykiatrisk afdeling - som det fremgår, har således kun to af mændene arbejdsområder, som man ikke umiddelbart vil karakterisere som typiske »mandedomæner« (på en børne- og en dialyseafdeling). Disse to mænd har imidlertid tidligere gennem længere tid været beskæftiget henholdsvis inden for onkologien og på skadestuen, hvorfor vi ganske i tråd med Williams teori finder, at også »vores« mænd i sygeplejen tendentielt søger mod domæner, som signalerer en vis mandighed - fælles for stort set alle de interviewede mænd er således, at de fremhæver egenskaber ved arbejdet, der generelt anses for at være maskuline: Nogle pointerer det spændende, afvekslende og actionprægede miljø, andre de naturvidenskabelige eller tekniske opgaver, andre igen høj selvstændighed! Flere af de interviewede mænd giver udtryk for, at det generelt er kendetegnende, at mandlige sygeplejersker samler sig inden for specielle områder: *»Mænd, der befinder sig på almindelige sengeafdelinger, er der meget, meget få af Mænd søger i stedet til afdelinger som intensiv eller skadestuen og modtagelsen eller operationsgangen.«* (Kristian, sygeplejerske).

Også i forhold til de kvindelige betjente ser det umiddelbart ud til, at også de, som Williams hævder det, kanaliseres/søger over i områder, som anses for at være særligt velegnede for deres køn, dvs. særligt feminine. Tre af de kvindelige betjente i vores undersøgelse er således beskæftiget i sekretariatet og de øvrige arbejder i henholdsvis ekspeditionen, med kriminalpræventiv arbejde, i nærpolitiet, på vagthold samt i en ledende stilling. Det gælder således, at fem ud af de otte kvinder ved første øjekast rent faktisk er beskæftiget med dét, man kunne kalde traditionelle kvindeopgaver, dvs. »service«, børn/unge og kontorarbejde. At give Williams ret her ville imidlertid være en smule letkøbt: Fordi politiet er et fag med indbygget jobrotation samt obligatorisk kompetenceudvikling (PU-tjeneste) inden for en række udvalgte domæner, sidder en del af de interviewede kvinder i

midlertidige, tidsbegrænsede turnusstillinger, som ikke udelukkende er selvvalgte. At kvinderne er beskæftigede med traditionelle kvindeopgaver behøver altså ikke nødvendigvis at være et udtryk for deciderede ønsker/prioriteringer - til illustration heraf kan nævnes, at Linda, som pt. er beskæftiget i en turnusstilling som kriminalpræventiv medarbejder, er i tvivl om, hvorvidt hun ønsker stillingen forlænget, da hun rent faktisk *»savner at komme tilbage på vagtholdet og lave »rigtigt« politiarbejde!«* (Linda, betjent). Også Ditte sidder i sin nuværende stilling i sekretariatet midlertidigt, fordi hun *»har ansøgt om at komme i betragtning til et førlederforløb, og dér er nogle forskellige krav, man skal opfylde. Bl.a. skal man have været i sekretariatet. Når jeg er færdig med den her turnusstilling, opfylder jeg kravene«* (Ditte, betjent). Idet Ditte og Linda er beskæftiget med områder, som traditionelt regnes for kvindelige, fordi det er en del af den obligatoriske jobrotation i politiet, er der altså ikke tale om, at de, som Williams påpeger det, kanaliseres over i særlige kvindedomæner. Tilsvarende gælder det ej heller, at kvinderne jf. Williams selv søger til feminine nicher i faget; eksempelvis har både Linda og Ditte - selvom de har mulighed for at forlænge deres turnusstillinger - planer om at søge tilbage til mere *»maskuline«* områder som vagtholdsarbejdet og patruljekørsel.

I forhold til den mere uformelle arbejdsdeling er det ganske tydeligt, at kønnet spiller en væsentlig rolle i fordelingen af arbejdsopgaverne inden for såvel sygeplejen som politiet: Størstedelen af de mandlige sygeplejersker fortæller således, at de oplever, at der i deres fag er en lang række arbejdsopgaver, som bliver betragtet som særligt mandlige, og at de derfor bliver tilkaldt, når der er særlige opgaver, der *»kræver en mand«* eksempelvis tunge løft, reparation af teknisk udstyr, håndtering af voldelige/genstridige patienter, mv. Selvom enkelte af mændene undrer sig over, hvorfor de som mænd således forventes at kunne noget særligt - *»Mange af mine kvindelige kollegaer har så stor erfaring, at de ville kunne løse tingene lige så godt som mig, men der er stadig nogle, der siger: 'Vilhelm, det her dur ikke, kan du ikke lige ...?'«* (Vilhelm, sygeplejerske) - giver flertallet af de mandlige sygeplejersker, Vilhelm inklusiv, udtryk for, at de er helt indforståede med den kønsmæssige fordeling af arbejdsopgaver, hvilket da også understreges af, at mændene ofte selv sætter en ære i at tilbyde deres *»service«* til de kvindelige kollegaer. Kun enkelte af mændene finder det til tider proble-

matisk, at de forventes at påtage sig ekstra opgaver; eksempelvis ville Rasmus egentlig gerne undgå de ekstra tunge løft af hensyn til ryggen, men undlader at sige fra, da han føler sig overbevidst om, at de kvindelige kollegaer ikke vil forstå eller acceptere et nej. Tilsvarende ser vi, at også Nicolai indimellem finder det frustrerende, at han i egenskab af sit køn uden videre forventes at have evner og ekspertise, hvad angår det tekniske udstyr på afdelingen:

*»Hvis nu der er noget, som skal ordnes: 'Kan du ikke lige klare det Nicolai?' Maskinerne er jeg ikke super verdensmester til; når vi får nye maskiner, er jeg faktisk sen til at lære dem. Jeg interesserer mig mere for mennesket og ikke så meget for mekanikken. Men hvis der er en maskine nede hos os, der går ned, så råber de altid: 'Nicolai kan du ikke lige komme og se, hvad der er galt her?' Og det er altså ikke altid, at Nicolai han ved det!«*  
(Nicolai, sygeplejerske)

Ligesom de mandlige sygeplejersker fortæller om, hvordan en række køns-specifikke stereotyper spiller ind, når arbejdsopgaver fordeles, fremgår det endvidere af interviewene, at også respekt og autoritet er egenskaber, som mere eller mindre pr. definition knyttes sammen med det mandlige køn. Forklaringen på, at de mandlige sygeplejersker i de fleste tilfælde tildeles autoritet, viden og lederegenskaber qua deres køn, er formodentlig jf. tidligere, at mandens position i samfundet pr. definition er højere end kvindens, idet det herskende kønssystem er karakteriseret ved hierarki og dominans med manden og det mandlige som norm. Dette kan forklare, hvorfor de mandlige sygeplejerskers kompetencer i forskellige situationer vægtes højere end deres kvindelige kollegaers. At være bærer af en universelt anerkendt forrang behøver imidlertid ikke entydigt at opleves som fordelagtigt. Følgende citat viser for eksempel, at Nicolai indimellem oplever det ubehageligt, at kollegaer og læger altid henvender sig til og/eller kigger på ham - manden:

*»Mange tror, at når nu man er en mand, så er man nok leder på afdelingen. Hvis jeg så skynder mig at sige, at dét er Karen min afdelingssygeplejerske, eller Bodil min souschef, så siger de pænt goddag til dem, og så snakker de videre og kigger på mig igen. Og pigerne - ens kollegaer - gør lidt det samme. Det gør lægerne også. Jeg føler det mange gange ubehage-*



*ligt. Lige så sent som i dag, da vores overlæge gik stuegang kommer han og siger: 'Hva' Nicolai, hvordan er det nu med det her'? Så siger jeg: 'Det er du nødt til at spørge afdelingssygeplejersken om, for jeg aner ingenting om det!'*» (Nicolai, sygeplejerske)

Situationer som ovenstående kan skabe ambivalens for den mandlige sygeplejerske, idet han dermed konfronteres med, at han ikke lever op til de forventninger, der knyttes til det mandlige køn. Samtidig er der tale om, at de eksisterende kønsmekanismer indirekte kan få en negativ betydning også i samarbejdsrelationer. Nicolai beskriver eksempelvis, at han føler sig beklemt i forhold til sine overordnede, hvis status automatisk devalueres: »... *jeg føler nogle gange, at det også godt kan genere mine ledere. Jeg tror, at de føler sig nedgjort lidt i forhold til mig*» (Nicolai, sygeplejerske).

Også nogle af de kvindelige betjente beretter om, hvordan der i fordelingen af arbejdsopgaver også skeles til køn - herunder at kvinderne ofte overlades de mere socialt prægede opgaver, som inkluderer kvinder og børn. Andre af de kvindelige betjente afviser, at kønnet spiller en rolle i arbejdsfordelingen. Birgitte forklarer eksempelvis, at hun mener, at man i dag »er meget opmærksom på - når man sidder f.eks. som vagthavende - ikke at sige, at der er nogle jobs, som kvinder er bedre til end andre jobs.« Her stopper hun imidlertid op i interviewet, tøver, og siger så:

*»Egentlig ved jeg ikke, om der bliver taget hensyn til vores køn. Opgaverne bliver fordelt via vagtcentralen - måske kvinder bliver sendt ud til eller ikke sendt ud til specielle opgaver, uden at vi selv ved det? Gad vide, om der f.eks. hurtigere bliver sendt rygdækning, hvis der er en kvinde med i patruljevognen, jeg ved det faktisk ikke??«* (Birgitte, betjent)

At det ikke kan udelukkes, at vagthavende tænker køn i fordelingen af arbejdsopgaver, understreges af, at flere af de øvrige kvindelige betjente klart giver udtryk for, at de rent faktisk har oplevet, at vagthavende sorterer i opgavefordelingen. Eksempelvis fortæller Kirsten, at hun adskillige gange har været udsat for »*nogle vagthavende, der ligesom syntes, at de skal passe på os; hvis det er sådan nogle voldsomme opgaver, så vil de ikke sende os ud*« (Kirsten, betjent). Kirsten forklarer selv den »kønnede« opgavefordeling med,

som det fremgår af citatet, at der hos de mandlige kollegaer eksisterer en form for beskyttertrang. En af grundene til, at mandlige betjente påtager sig at beskytte deres kvindelige kollegaer er ifølge Martin følgende: *«To depend on a woman (except for sexual and domestic services) is felt to be unmanly and humiliating. Instead a man protects women by adhering to the code of chivalry»* (Martin 1980: 92). Flere af kvinderne i vores undersøgelse har da også, som Kirsten jf. ovenfor, på forskellige tidspunkter i deres karriere oplevet, at deres mandlige kollegaer fremstod som motiverede af ønsket om at beskytte dem.

Når mænd i mandefag udviser positive hensyn over for deres kvindelige kollegaer, står kvinderne ifølge Williams over for et paradoks: På den ene side vil de gerne have »særbehandling«, hvis denne er et udtryk for respekt for deres feminitet. På den anden side vil kvinden altid være i tvivl om, hvorvidt særbehandlingen faktisk tildeles pga. respekt, eller fordi manden ikke mener, at hun selv er kompetent til at udføre opgaven. Interviewet med Linda viser, at dette dilemma er nærværende også for »vores« kvinder. Hun fortæller: *»Jeg vil f.eks. gerne have, at mine mandlige kollegaer til vores årlige julefrokost holder døren for mig, når jeg skal ind eller trækker min stol ud. Det er da stadig charmerende, at der er de forskelle«*. I forlængelse heraf understreger hun dog, at hun under ingen omstændigheder ønsker at blive taget hensyn til i sin udførelse af politiarbejdet *»Det ville genere mig meget, hvis jeg blev udelukket fra en opgave, alene fordi jeg var en kvinde. Jeg er en politier, ligesom alle de andre!«* (Linda, betjent). Fælles for størsteparten af kvinderne er dog, at de ikke som sådan synes at problematisere det faktum, at de mandlige betjente - ved under foregivelse af hensyntagen - rent faktisk betvivler den kvindelige betjents kompetencer. Det er på mange måder interessant, at kvinderne på den måde i langt mindre grad end de mandlige sygeplejersker italesætter og sætter spørgsmålstegn ved den kønnede arbejdsdeling, men måske handler dette ganske enkelt om, at kvinderne ellers ikke ville kunne overleve i faget. Noget kunne tyde herpå, da Ditte i interviewet siger følgende:

*»Jamen, jeg er da blevet ældre og mere tolerant med tiden. I starten var jeg meget mere opmærksom på de her ting. Der skulle ikke være nogen, der gjorde forskel, før jeg følte mig forurettet og trådt på. I dag gider jeg ikke*

*rigtigt kommentere på det. Det bliver man nødt til, ellers kan man ikke holde ud til at være her.» (Ditte, betjent)*

Citatet viser, at Ditte forklarer sit syn på forskelsbehandling med, at hun med tiden er blevet mere tolerant. Hun slutter dog citatet med at sige, at hun har set sig nødsaget til at acceptere tingenes tilstand, da hun ellers ikke ville kunne holde ud til at være i faget.

Hvis vi samlet skal forholde os til de (stereotype) billeder af mænd og kvinder, som vi her har konstateret findes i henholdsvis sygeplejen og politiet, skal det siges, at vi selvsagt ikke ved, om de tilkendegivne oplevelser svarer til, hvad der reelt foregår i de to fag. Dette er imidlertid også for nu mere eller mindre ligegyldigt, da det afgørende for os at se nærmere er, at stereotyperne afspejler, hvordan den ideelle mandlige og kvindelige adfærd klassificeres. Vi mener, jf. også Kapitel 1, at man kan tale om, at stereotyperne definerer en »kassetænkning« eller en social kategorisering, som må siges at være et kendetegn ved den vestlige kultur. Når vi finder dette problematisk, er det fordi de hegemoniske kønsbilleder dermed »binder« det enkelte individ, forstået således at alle mænd og kvinder - også de som ikke passer ind i »kasserne« - forventes at udvise en bestemt adfærd, hvis ikke de vil risikere at møde skepsis og modstand fra de øvrige i kulturen. I forhold til de mandlige sygeplejersker ses det, at forestillingen om de fysisk stærke mænd af og til giver anledning til ambivalens for de spinkle, mindre muskelstærke mænd. Det samme gælder den teknisk svage mand og manden, som ikke bryder sig om at gå i clinch med andre (jf. vanskelige patienter). Disse mænd, eksempelvis Nicolai jf. tidligere, kommer til at »lide« under den hegemoniske mandeopfattelse, da det ind imellem synes svært for dem at udfylde »rollen« som mand. Selvom ganske få af de kvindelige betjente åbent giver udtryk for, at de i deres arbejdsliv føler sig begrænsede af forestillingerne om og forventningerne til deres kønskategori, viser interviewene ikke desto mindre, at dette alligevel er tilfældet. I det følgende beskriver Nina eksempelvis, hvordan hun som kvinde i politiet har oplevet at være blevet tillagt kønsspecifikke egenskaber og af den grund anset som uegnet til en bestemt politiopgave:

*»Jeg søgte på et tidspunkt et kriminalpræventivt arbejde, hvor vi skulle*

*være 5 politifolk, som skulle guide nogle unge, kriminelle andengenerations-indvandrere igennem et uddannelsesforløb og/eller job. Der meldte jeg mig, og det blev diskuteret meget: 'uhh, det var en kvinde, som havde meldt sig der?!'.« (Nina, betjent)*

Vi finder på mange måder, at Ninas historie er interessant: Nina betragtes umiddelbart som uegnet til opgaven blandt de unge, kriminelle andengenerationsindvandrere, alene fordi hun er kvinde og derfor ikke anses for at besidde de »rigtige« egenskaber. Videre beskriver Nina imidlertid, at hun - da det går op for kollegaerne, hvilken kvindelige betjent, der er på tale - pludselig betragtes som egnet til opgaven, fordi hun ikke længere ses som repræsentant for sit køn, men i stedet vurderes individuelle kompetencer:

*»Så var der nogen, som sagde Jamen, det er Nina' og så 'Nååå ...så kan hun godt'. Så er det fordi, de kender mig og kender min indstilling, Men det er sådan en fordom mod kvinder generelt, at de ikke kan klare sådan job, som, de selv mener, kræver 'den store mand med autoritet, og som er stærk'. I form af udstråling ... Og den har mænd jo kun, tror de. Men så ved de, hvordan jeg arbejder!« (Nina, betjent)*

Ninas fortælling illustrerer glimrende, hvorledes de stereotype billeder af maskulinitet og feminitet er medvirkende til at begrænse mænd og kvinder i arbejdslivet. Samtidig er det dog interessant, at de mandlige betjente (og Nina selv) tilsyneladende udelukkende betragter hende som egnet til opgaven ved at se hende som en undtagelse fra kvindekønnet generelt! Det vi ser i spil her, understøtter således Kanters teori, idet også hun finder, at én måde, hvorpå 'tokens' kan kvalificere sig i arbejdet, er ved at gå med til at blive betragtet som undtagelser i forhold til deres art. Episoden, som Nina beskriver, kan imidlertid også siges at illustrere Williams' påstand om, at kvinder i mandefag tendentielt »individualiserer« problemer. Nogle af disse kvinder »overtager« ifølge Williams til en vis grad mændenes negative syn på og vurdering af kvinder, men ved at skille sig selv ud fra »som kvinder er flest«, bevarer den enkelte kvinde sin selvrespekt! Hvad angår Nina, gælder det dog ikke, at hun decideret overtager mændenes negative syn på kvinder; i stedet udtrykker hun en mere flertydig kønsopfattelse, idet hun gør opmærksom på, at hun selv er i besiddelse af egenskaber, som de fleste ville

tilskrive det mandlige køn. Ninas historie er på mange måder et eksempel på, at det *er* muligt at forhandle kønnet, dvs. at frigøre sig fra kønsstereotyperne og i stedet blive vurderet på individuelle egenskaber. Alligevel viser kvindernes og mændenes arbejdslivsfortællinger samlet set, at det er svært at frigøre sig fra kønsstereotyperne, idet samfundets billeder om maskulinitet og feminitet på ubemærket vis indgår i den daglige interaktion i såvel sygeplejen som i politiet. Dette i en sådan grad, at selv på arbejdspladser, hvor mænd og kvinder er ansat på samme niveau og til at udføre det samme arbejde, skabes og genskabes samfundets kønshierarki således jf. Acker gennem en arbejdsdeling baseret på forestillinger om/uskrevne regler for passende adfærd og arbejdsopgaver for de to køn.

## Uden for normen

Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente giver udtryk for, at det hovedsageligt er i forhold til privatsnakken og det sociale fællesskab på arbejdspladsen, at de adskiller sig fra majoriteten. Vilhelm forklarer det således: *»Rent fagligt føler jeg mig ikke udenfor, men alt den snak! Det er jo noget forskelligt, vi kan diskutere; jeg mener ... der er jo ikke mange, der går op i, om Brøndby vandt eller tabte i weekenden, vel?»* (Vilhelm, sygeplejerske). På tilsvarende vis fortæller Nina: *»Jeg er ikke interesseret i fodbold eller i patter og side-9-piger. Overhovedet! Vi deler ikke samme interesser; dér mærker jeg virkelig, at det er en mandearbejdsplads«* (Nina, betjent). I interviewene træder det således tydeligt frem, at både de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente især i de sociale relationer mærker, at de er i mindretal, og de har en klar oplevelse af, at de selv falder uden for normen. Selvom denne oplevelse er fælles for de to parter, er der alligevel bemærkelsesværdig stor forskel i måden, hvorpå de interviewede mænd og kvinder beskriver de sociale relationer på deres arbejdsplads, herunder hvilken adfærd deres henholdsvis kvindelige og mandlige kollegaer udviser i det sociale samvær kvinder og mænd imellem:

Selvom de mandlige sygeplejersker tendentielt føler sig anderledes, hvad angår det sociale samvær i sygeplejen, er der dog ikke som sådan ud fra

interviewene noget, der jf. Kanter tyder på, at gruppesolidaritet og kammerateri øges blandt de dominerende dvs. de kvindelige sygeplejersker. Ligeledes oplever mændene ikke, at deres tilstedeværelse er uønsket, eller at de bør indtage en position som tilhører snarere end fuldbyrdet deltager i samtalerne; tværtimod fortæller de mandlige sygeplejersker, at deres kvindelige kollegaer ofte ønsker mændenes syn på en sag og meget gerne vil inddrage dem i samtalen. *»Jeg føler mig ikke udenfor - det er noget, jeg selv vælger,«* siger Vilhelm og udtrykker dermed, hvad flere af de øvrige mænd også siger; nemlig, at flere af de mandlige sygeplejersker selv trækker sig og holder afstand til de kvindelige kollegaer. På samme direkte vis som de mandlige sygeplejersker (jf. første afsnit af dette kapitel) gav udtryk for at have betænkeligheder i forbindelse med at bevæge sig ind i et fag domineret af kvinder, tøver de ikke med hverken at nedgøre dét, de mener, er kendetegnende for kvinder og 'kvindekultur', eller med umotiveret at fortælle om, at de mange kvinder og kulturen i sygeplejen til tider opleves som *for* overvældende. Kristian udtrykker det således:

*»Indimellem kommer jeg til at lide af - hvad mandlige sygeplejersker kalder - skovmandssyndrom. Det handler simpelthen om, at man får en vild og inderlig lyst til at havne i en lejr med ene mænd, og så hare gå og fælde træer! For nu kan det fandeme være nok!«* (Kristian, sygeplejerske)

Fælles for de mandlige sygeplejersker synes at være, at de i hverdagen det meste af tiden trækker på skuldrene over de mange kvindelige kollegaer, deltager i det omfang de gider og ellers passer sig selv. Selvom kvindekulturen er dominerende i sygeplejen, tvinges mændene altså ikke jf. Williams til at assimilere eller akkomodere med denne. Idet mændene langt hen ad vejen selv vælger at ekskludere sig fra majoritetens - kvindernes - sociale fællesskab, og idet de kvindelige kollegaers kammerateri ikke øges ved mændenes tilstedeværelse i faget, mener vi, at man frem for at tale om kontrast måske i stedet nærmere bør betegne dét, mændene beskriver, som polarisering.

Selvom de kvindelige betjente ligesom de mandlige sygeplejersker oplever, at de har ganske andre interesser end deres kollegaer, er det kun en enkelt af kvinderne, der, som de mandlige sygeplejersker, tilkendegiver at *»få nok«*

af de mange mænd i faget. Ligesom størstedelen af kvinderne fortæller, at de foretrækker at arbejde sammen med mænd, tilkendegiver samme flertal af de interviewede kvinder, at de trods deres mindretalsposition trives på arbejdspladsen. Ikke desto mindre fremgår det tydeligt, at kvinderne, modsat de mandlige sygeplejersker, rent faktisk jf. Kanter oplever decideret *kontrast*, hvad angår det sociale samvær. Mia giver således på følgende måde udtryk for, at hun ofte oplever det svært at begå sig i den mandekultur, der præger hendes arbejdsplads:

*»Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden, for der bliver sagt grove ting. Og det er sjovt nok indimellem, men man kan også have en dag, hvor man er træt, og så gider man ikke rigtigt. Men man ved jo, for sådan er det også i mandeverdenen, at hvis man først begynder at øffe over det, så begynder de for alvor at køre på én. Nogen gange kan man møde på en vagt og tænke: 'Arg, det er da helt vildt i dag, som de er efter mig] og man må stå og tælle til ti, fordi det nogle gange bare er for meget. Bare jeg går ud i køkkenet, er det sådan noget med: 'Bliv du derude, det kender du jo hjemmefra!'. (Mia, betjent).*

Citatet fra Mia viser, at kvindernes tilstedeværelse synes at øge de mandlige kollegaers gruppesolidaritet/kammerateri, og at mændene tendentielt finder sammen i en fælles nedgørelse eller objektivisering af kvindekønnet. Ifølge Martin jf. tidligere fungerer sproget i denne sammenhæng som en vigtig faktor i diskrimineringen, da verbale bemærkninger bruges til at kamuflere budskaber vedrørende kvindernes status og den adfærd, som andre forventer af hende (Martin 1980: 94). Dette finder vi særligt interessant, dels i lyset af at Mia eksempelvis får at vide, at hun skal »blive i køkkenet, da det er en plads hun kender hjemmefra«, dels i betragtning af, at det ud fra interviewene med de kvindelige betjente fremgår, at det inden for politiet er forholdsvis almindeligt, at kvinderne i faget omtales som 'høns' og at en patruljevogn med to kvindelige betjente kaldes for en 'hønsepatrulje'.

*»Hvis jeg og en kvindelig kollega står og snakker sammen på gangen, så siger de mandlige kollegaer: 'Mimre, mimre, gokke ... sikke en hønsegård' eller 'hold da op hvor I kagler!]' når de går forbi. Og den kommer hver gang.« (Ditte, betjent).*

*'Hønsepatrulje' - det er da sådan et almindeligt begreb inden for politi-verdenen! Men det er da lidt negativt ladet, ikke? Enten er det fordi høns ikke har så meget hjerne, eller også er det, fordi høns kagler meget. Det er nok mest det sidste?!« (Mia, betjent).*

I interviewene med de mandlige sygeplejersker afdækkes *ikke*, at mændenes kvindelige kollegaer i sygeplejen på samme måde knytter sproglige og negativt ladede tillægsord til mænd i faget; til gengæld tyr flere af mændene i deres beskrivelser af sygeplejen selv til »hønse-metaforen« - det tankevækkende er da blot, at de mandlige sygeplejersker selv beskriver deres plads i flokken af høns (deres kvindelige kollegaer) med vendingen »ene hane i kurven/i hønsegården/el.lign.«, og dermed indtager pladsen som fører af flokken! Vi vil ikke gå nærmere ind i analysen af sprogets betydning for interaktionen på arbejdspladsen, men for nu blot konstatere, at vi finder det påfaldende, at »mandesnak« tilsyneladende ikke tillægges den samme negative ladning som »kvindesnak«.

Selvom de kvindelige betjente, som det fremgår af ovenstående, i høj grad oplever, at deres mandlige kollegaer skaber kontrast, synes der dog ikke at være tale om, at kvinderne jf. Kanter oplever, at deres tilstedeværelse er decideret uønsket i det sociale samvær. På den anden side er der dog heller ingen af kvinderne, der på samme vis som de mandlige sygeplejersker beskriver, at deres mandlige kollegaer ønsker deres syn på en sag og meget gerne vil inddrage dem i samtalen, og overordnet set synes kvinderne rent faktisk i tråd med Kanters teori ofte at indtage en position som tilhører snarere end fuldbyrdet deltager. En af grundene til, at kvinderne ikke fuldbyrdet kan deltage i mændenes sociale samvær er sandsynligvis, at de ofte er objektet for samtalen. Flere af de kvindelige betjente giver således udtryk for, at snakken på vagtstuen ofte er præget af grove historier, der cirkulerer omkring netop temaet 'kvinder' - *»Hele mænds humor ... når de sidder og snakker, kommer de meget hurtigt ned under bælttestedet.«* (Linda, betjent). Det faktum, at mænds samvær i højere grad synes at være koncentreret omkring seksualitet, er måske én af grundene til, at der er forskel på de mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes oplevelse af de sociale relationer. Seksualitet synes i hvert fald at være en langt mere aktiv medspiller i de kvindelige betjentes arbejdsliv end i de mandlige sygeplejerskers,



hvilket må ses i sammenhæng med, at de kvindelige betjente modsat de mandlige sygeplejersker møder kønskrænkende adfærd. Der er ingen af de mandlige sygeplejersker, der i interviewene beskriver, at det seksuelle spil mellem kollegaer af forskelligt køn har givet anledning til frustrationer for den enkelte. I det forholdsvis lille omfang mændene bringer seksualitet på tale i interviewene, bliver flirt o. lign. udelukkende fremstillet positivt; som et krydderi i hverdagen!

Grunden til, at de mandlige sygeplejersker tilsyneladende forholdsvis uproblematisk kan vende ryggen til de kvindelige kollegaers »sladder« hænger sammen med, at de *ikke* oplever de kvindelige kollegaers adfærd som krænkende, og at denne derfor ikke giver anledning til problemer for mændene. De kvindelige betjente derimod oplever på forskellig vis, at deres mandlige kollegaer overskrider grænserne for, hvad kvinderne selv definerer som værdigt/acceptabelt; enten ved jf. tidligere at være for »grove« verbalt eller ved at optræde på en sådan måde, at det på forskellig vis og i forskellig grad giver anledning til problemer for kvinderne. At de seksualiserede arbejdsrelationer til tider kan være svære at have med at gøre, er flere af kvinderne inde på. Kirsten fortæller eksempelvis, at hun i løbet af sin karriere har mødt flere mænd, som »i en vis udstrækning har ment, at de havde nogle rettigheder« (Kirsten, betjent), og Nina beskriver følgende:

*»Jeg har haft en holdleder i kriminalpolitiet, som var sur over, at jeg ikke syntes, at han var en dejlig fyr. Og som blandt andet sagde til mig: 'Du må gerne gå på en lidt mere fri måde, når du går ned af gangen; for du skal jo tænke på, at sådan noget bliver der lagt vægt på, hvis du skal søge en fast stilling i kriminalpolitiet'.«* (Nina, betjent)

Når de kvindelige betjente udsættes for seksuelle tilnærmelser fra kollegaer sættes de i et dilemma: Hvis de ikke reagerer på tilnærmelserne, isoleres de og stemples som utilnærmelige. Hvis de derimod reagerer på tilnærmelserne, regnes de for useriøse og »lette på tråden«. Selvom de kvindelige betjente nok tilkendegiver at møde kønskrænkende adfærd, er det dog kun ganske få af de kvindelige betjente, der udtrykker, at de på et tidspunkt i deres karriere har følt den kønskrænkende adfærd som et decideret overgreb. Kun en enkelt af kvinderne, Kirsten, beskriver således direkte seksuel chikane:

*»Jeg kan huske en situation, som faktisk står for mig som meget ubehagelig. Vi var på skydebanen, jeg havde en kampuniform og så en T-shirt på. Jeg tror, at det var sådan en strop-T-shirt, for det var om sommeren. Vi sad og spiste frokost og så rakte en af mine mandlig kollegaer sin arm frem og rørte mig herinde (glider en finger hen over siden af brystet, under armhulen, red.) og det var enormt overskridende for mig. Da følte jeg mig meget sårbar; da var mine grænser meget overskredet.« (Kirsten, betjent)*

Det er svært at give et entydigt svar på, hvorfor de mandlige sygeplejersker i langt højere grad end de kvindelige betjente omtaler de seksualiserede arbejdsrelationer som overvejende positive, men måske handler det ganske enkelt om, dels at kønskrænkende adfærd i langt de fleste tilfælde udøves af mænd over for kvinder, dels at seksuel opmærksomhed måske i højere grad *»... er et tveegget sverd for kvinder. Kvinner trenger seksuell oppmerksomhet for å få bekræftelse på sin feminitet, samtidig som det bliver viktig å markere grænser. Verdighet som menneske og kvinne bliver en balansegang mellom bekræftelse og integritet«* (Sørensen in Wathne 1996: 79).

## Differentiering kontra nedtoning af forskelle

Ifølge Kanter må 'tokens' nærme sig majoritetsgruppen som enkeltindivider, hvilket ikke levner dem andre muligheder end at acceptere den dominerende kultur - de er ganske enkelt for få til at danne en modkultur! Som beskrevet i forrige afsnit gør dette sig imidlertid *ikke* gældende i forhold til størstedelen af de interviewede mænd i sygeplejen. Selvom måderne, hvorpå de mandlige sygeplejersker konkret håndterer dét at være i den dominerende kvindekultur, selvsagt varierer afhængigt af mændenes personligheder og/eller de konkrete situationer, efterlader mændene uden undtagelse et klart indtryk af, at de *har* andre muligheder end at acceptere den dominerende kultur. De mænd, vi har interviewet, synes netop at differentiere sig fra deres kvindelige kollegaer og »danne en modkultur«, hvilket vi eksempelvis ser ved, at mændene i tråd med Williams teori søger sammen med andre mænd i faget enten via mandespecialer som eksempelvis psykiatrien, eller på afdelinger såsom skadestuen, hvis berøringsflade omfatter

f.eks. Falck-reddere, etc. (jf. senere). Flere af de mandlige sygeplejersker - Lennart, Rasmus, Vilhelm, Kristian, Jørn og René - er således i interviewene meget åbne omkring det faktum, at de i høj grad, på tværs af omsorgssektoren, søger sammen med andre mænd. Herom fortæller eksempelvis Lennart:

*»Lægerne er også i mindretal i dag, så det er sådan en mindretalsfølelse. Der er lidt broderskab over det, ja. Vi planlægger at holde vinsmagningsaften, fordi whiskysmagningsaften kunne vi ikke få til at passe. Men det er sygeplejersker, teknikere, fysikere, portører, læger, altså alle mænd inden for afdelingen, vi prøver at samle sammen.«* (Lennart, sygeplejerske)

Som det fremgår af Lennarts udtalelse, grupperer mændene i sygeplejen sig tendentielt og danner mandeklubber/fællesskaber - dette *»for ligesom at styrke herresammenholdet«* (Rasmus, sygeplejerske). Flere af mændene nævner tillige, at de har kendskab til eller selv har forsøgt sig med på tværs af afdelingerne at samle alle de øvrige mandlige sygeplejersker på deres arbejdsplads. Således synes der for mændene altså ikke blot at være behov for dyrke/bekræfte maskuliniteten i fagligt samvær med mænd generelt (læger, portører, etc), men også med andre mandlige sygeplejersker i samme ('token'-) situation som de selv. At sidstnævnte i høj grad er tilfældet bekræftes yderligere af, at der i Danmark eksisterer en organisation, som udelukkende har mandlige sygeplejersker som medlemmer. MASK (Loge for mandlige sygeplejersker og sygeplejestuderende) kan i høj grad siges at illustrere, at mænd i sygeplejen ikke blot danner tilfældige modkulturer rundt omkring på de forskellige sygehuse, men at dannelsen af modkultur rent faktisk er organiseret og finder sted på landsplan. Samtidig er det interessant, at MASK i høj grad signalerer *»mens club«* jf. Williams - for det første hedder organisationen 'loge' i stedet for forening, klub eller lignende. For det andet gælder, at logen ikke har nogen formand, men en sherif, og for det tredje tituleres medlemmer af MASK som 'logebrødre'. Logens to motto: *»Be a man among men!«* og *»Rigtige mænd ryster ikke på hånden, når de stikker!«* levner ej heller nogen tvivl om, at der her er tale om et faggruffællesskab, hvor kvinder er udelukket, og hvor medlemmerne er bevidste om deres køn i forhold til deres fag. MASK kan samtidig siges i høj grad at signalere, hvad Williams kalder, *»us against them«* - en følelse, der ifølge hende ofte eksis-

sterer mellem mænd i kvindefag. Ifølge Williams er de kvindelige professioners symboler så feminiserede, at mændene har brug for eksklusivt at dyrke maskulinitetens ritualer og symboler, og i lyset af de interviewede mandlige sygeplejerskers whiskysmagningsaftener, MASK-logen, osv., er der noget, der tyder på, at hun har ret.

To af de mandlige sygeplejersker - Nicolai og Knud - kan siges at adskille sig en kende fra de øvrige mænd. Ikke forstået således, at disse to mænd ikke differentierer sig via mandespecialer/mandefællesskaber, for det gør de, men vi ser eksempelvis, at Nicolai, selvom han ganske som de øvrige mænd finder kvindekulturen anstrengende, ikke desto mindre som den eneste af mændene beskriver, hvordan han ind imellem godt selv kan »falde i« og derved blive repræsentant for den kvindekultur han ellers principielt er imod: *»... der er en hvirken i krogene til hudløshed! Jeg har vænnet mig til det i dag. Nu tænker jeg ikke så meget over det. Nogen gange går jeg lidt selv med i det; det er livet på en afdeling. Det gør man.«* (Nicolai, sygeplejerske). Som det fremgår af Nicolais udtalelse, kan man på sin vis tale om, at han fra tid til anden - udtrykt i Kanterske termer - bliver 'one of the girls'. Også Knud adskiller sig fra de øvrige mænd, omend på en anden måde end Nicolai. I forhold til Knud gælder det, at han ikke skaber distance til sine kvindelige kollegaer, men i højere grad til sygeplejefaget som sådan. Således fortæller han, at han i dag har nedtonet sit arbejde i sygeplejen, da han i stedet har kastet sig over at drive landbrug: *»Jeg har engang været sådan lidt karrierebevidst og haft lidt mellemliderstillinger og noget, men for 5 år siden blev jeg landmand ved siden af så nu koncentrerer jeg mig om det hjemlige ...!«* (Knud, sygeplejerske). Selvom Knud i dag har et andet forhold til arbejdet som sygeplejerske, betyder det imidlertid ikke, at han jf. Williams' teori disassocierer sig fra jobbet, dvs. føler lille forbindelse til sit arbejde og mestendels ser jobbet som et middel til økonomisk sikring. Idet han stadig, som han udtrykker det, finder sit arbejde *»livsbekræftende«* synes der altså blot at være tale om, at han med vægtningen af sit landbrug vælger at »spille på to heste«.

Vender vi os mod de kvindelige betjente, er det karakteristisk, at de håndterer den dominerende kultur i faget på en helt anden måde end størstedelen af de mandlige sygeplejersker. Selvom de konkrete mestringsstrategier, ligesom hos de mandlige sygeplejersker, selvsagt varierer afhængigt af kvinder-

nes personligheder og/eller de konkrete situationer, er det ikke desto mindre kendetegnende, at kvinderne, ganske som i det faglige samarbejde, tendentielt søger at nedtone forskellene mellem dem selv og de mandlige kollegaer, og dermed i langt højere grad end mændene tilpasser sig de dominerendes kultur. At flere af de mandlige sygeplejersker i vid udstrækning danner mandefællesskaber, står således i skarp kontrast til, hvad vi får at høre i interviewene med de kvindelige betjente. Selvom flere af de kvindelige betjente fortæller, at de hygger sig i andre kvindelige kollegaers selskab, og nogle en enkelt gang har deltaget i »pige-kom-sammen« eller »tøsebiografklub«, ses der samtidig en klar tendens til, at kvinderne vægrer sig ved at søge sammen i kvindefællesskaber; flere ud fra den begrundelse, at de ikke har behov for decideret kvindesamvær eller for særlige kvindenetværk: *»Jeg kan ikke se, hvorfor man som kvindelig politibetjent skulle have mere brug for en støttegruppe, end hvis man var f.eks. socialrådgiver. Vi snakker jo om tingene indbyrdes, også med mændene«* (Berit, betjent). Men hvis det for mænd i kvindefag gælder, at de - fordi de kvindelige professioners symboler er så feminiserede - ganske enkelt har brug for fra tid til anden eksklusivt at dyrke maskulinitetens ritualer og symboler, hvorfor skulle det modsatte så ikke også være tilfældet i forhold til kvinder i politiet? Er de mandlige professioners symboler da ikke så maskuliniserede, at kvinder ansat i sådanne professioner også har brug for fra tid til anden eksklusivt at dyrke feminitetens ritualer og symboler? Svaret er sikkert 'jo', og noget tyder da også på, at de interviewede politikvinder langt hen ad vejen vægrer sig ved at søge sammen, fordi sådanne kvindefællesskaber ofte ikke er velsete:

*»Jeg tror ikke, at kvindefællesskaber har særligt mange pigers interesse, fordi de ikke tør skille sig ud. Det vil jo straks blive kaldt for en rødstrømpebevægelse eller et eller andet lignende, og mændene vil gå på barrikaderne. Jeg ved, at kvinderne er meget bange for at få stemplet f.eks. rødstrømpe på sig«* (Birgitte, betjent)

Modsat de kvindelige betjente, der fortæller, at kvindenetværk straks ville »blive kaldt for en rødstrømpebevægelse eller et eller andet lignende, og at mændene ville gå på barrikaderne«, beretter ingen af de mandlige sygeplejersker om, at deres kvindelige kollegaer i sygeplejen skulle have problemer med mandefællesskaberne, hvilket peger på, at det tilsyneladende er mere

accepteret, når mænd søger mandligt samvær, end når kvinder søger kvindeligt samvær? Dette understøttes da også af, at mænds grupperinger ofte omtales som 'fællesskaber', mens kvinders grupperinger omvendt ofte går under det negative mærkat 'klikker' (Hansen 1999). Selvom ingen af de kvindelige betjente tilkendegiver at have behov for kvindenetværk eksisterer der ikke desto mindre en europæisk organisation for kvindelige politibetjente - ENP (European Network of Policewomen). I 2002 da vi interviewede de kvindelige betjente, var der kun ganske få danske kvinder repræsenteret i organisationen. Efter tidspunktet for vores interviewundersøgelse er der imidlertid blev sat øget fokus på ENP, og vigtigheden af at etablere et sådant kvindenetværk er tilsyneladende gået op for flere kvinder i Dansk Politi:

*»Indtil vi holdt vores seminar i Odense i juni 2003, var jeg meget skeptisk. Jeg syntes ikke, vi skulle gøre os bemærket på den måde. Men i Odense gik det op for mig, at kvinderne havde stor glæde af at mødes. Vi havde meget at fortælle/vende med hinanden, og der var mange ytringer fra salen om arbejdsforhold og interessante politikvindeemner. Jeg tror ikke, at jeg var den eneste, der tog fra seminaret med en fornemmelse af, at det her var spændende, dette ville jeg deltage i, og at det ikke var sidste gang vi mødtes.«* (Ulla Skov, betjent og nuværende formand for ENP i Danmark) (Skov 2003).

Efter det omtalte ENP-seminar i Odense, juni 2003, er der siden formelt blevet oprettet en dansk afdeling af ENP delt op i 7 regioner. Hver region kan så mødes 3-4 gange årligt om et emne, der optager kvinderne (Skov 2003). Ligesom for de mandlige sygeplejersker findes der altså nu også et landsdækkende netværk for kvindelige betjente. Modsat for mændene i sygeplejen, der med deres netværk i høj grad signalerer »mens club« (jf. at MASK er en loge, hvis medlemmer tituleres logebrødre og hvis motto bl.a. er: »Be a man among men!«) og derfor skaber kontrast til kvinderne i faget («us against them« jf. tidligere), er det imidlertid karakteristisk, at netværket for kvinderne i politiet overvejende er fagligt orienteret og ikke rettet mod at skabe kontrast til mændene i faget. Tværtimod har det ifølge Ulla Skov, der er den nuværende formand for ENP i Danmark, netop været vigtigt for politikvinderne, dels at »slå fast, at netværket ikke er opstået på bekostning af noget samarbejde eller fællesskab med de mandlige kolleger«, dels at netværket som sådan ikke ønsker at udelukke nogen: »Mange emner kan også have interesse for vores mandlige kolleger, og derfor er det ikke udelukket at nogle arrangementer vil blive for alle interesserede - også mænd.« (Ulla Skov, nuværende formand for ENP i Danmark) (Skov 2003).

Ifølge Kanter kan 'tokens' reagere på kontrast på to måder; enten ved at søge at blive en »insider«; dvs. »one of the boys« eller ved at acceptere isolation og opnå et venligt men distanceret forhold til deres mandlige kolle-

gaer med risiko for eksklusion. Vi ser i interviewene med de kvindelige betjente eksempler på begge dele: Langt de fleste af kvinderne fortæller, at de i vid udstrækning accepterer og tilpasser sig mandekulturen ved at deltage på lige fod med mændene og at give svar på tiltale: *»Du bliver selv lidt mand! De vittigheder, du sidder og fortæller i sådan en sammenhæng, er ikke magen til dem, du ville fortælle i et pigeselskab. Du tager ligesom de der lidt hårde ting til dig og bliver lidt hård i filten.«* (Birgitte, betjent). Kvinderne oplever således generelt, at mandekulturen har en afsmittende effekt på dem. Der er imidlertid forskel på, hvordan kvinderne har det med at overtage mændenes omgangsformer. Hos Ditte, Berit, Kirsten, Mona og Birgitte er dette tilsyneladende ikke årsag til særlig stor ambivalens; holdningen blandt disse kvindelige betjente synes at være, at de ved at have sagt 'A' også må være villig til at sige 'B' - dvs. at kvinderne føler, at de ved frivilligt at vælge beskæftigelse i et mandefag også har forhåndsaccepteret en bestemt kultur: *»Hvis man ikke kan klare nogen grovheder, så synes jeg, at man har valgt det forkerte job. Man bliver lidt nødt til at sige 'jaja' (Berit, betjent).*

Hvor størstedelen af de mandlige sygeplejersker aktivt og kritisk forholder sig til den dominerende kvindekultur i sygeplejen og bestemt ikke synes at være af den holdning, at det ikke kan nytte noget at »kæmpe imod« kulturren, vælger de kvindelige betjente i højere grad at acceptere/tilpasse sig den dominerende kultur. To af de kvindelige betjente - Linda og Mia - giver imidlertid udtryk for at opleve en vis ambivalens ved på denne måde at overtage den mandlige omgangstone og har derfor gjort en aktiv indsats for at »stå imod«:

*»Tonen er rå ved politiet, og der, tror jeg, faren er, at man som pige nemt glemmer, hvem man selv er inde i og kører over og bliver 'en af drengene'»*

*Jeg blev selv opmærksom på det på et tidspunkt, og tænkte: 'Det er ikke sådan, jeg vil være'. Jeg vil gerne respekteres for at være en dygtig kvindelig politier. Jeg vil jo netop gerne vise, at man godt kan lave rigtigt godt politiarbejde uden at være/blive en mand!« (Linda, betjent)*

*»Nogle gange kan jeg godt føle, at den der jargon i kaffestuen smitter, så jeg også bliver lidt grov i munden. Det er ikke noget, jeg bevidst påtager mig, men det smitter ligesom af ikke? Jeg prøver at holde lidt på formerne og huske på, at jeg ikke er en mand!« (Mia, betjent)*

Som det fremgår af citaterne, accepterer og tilpasser Linda og Mia sig i vid udstrækning den dominerende mandekultur, men samtidig søger de også at vriste sig fri heraf ud fra et mere eller mindre bevidst ønske om at bevare deres feminitet. En måde, hvorpå Linda eksempelvis søger at bevare/signalere sin sociale identitet som kvinde, er ved uskyldigt at »spille med«:

*»Jeg taler f.eks. aldrig om min egen seksualitet, for det synes jeg ikke kommer nogen ved, men derfor kan man godt have en omgangstone, der harmonerer med deres. Hvis der f.eks. er én, der siger: 'Nå, Linda, så er det jo onsdag i dag!'. 'Ja, ja siger man så - så må vi jo se, hvad det kan blive til', eller hvad man nu kan finde på at svare.« (Linda, betjent).*

Kanter hævder, at én måde, hvorpå 'tokens' kan udvise loyalitet over for de dominerende, er ved via fælles latter at forekomme at dele samme forståelse som de dominerende, hvilket kan siges at være, hvad Linda, jf. ovenstående citat gør. Samtidig ses det dog også af citatet, at Linda har fundet sin egen måde at trives i mandekulturen på - ved at »sno sig« formår hun at være en del af det sociale samvær, men samtidigt være tro mod sin feminine identitet. En anden måde, hvorpå Linda vælger at markere sig/sætte en grænse i det sociale samvær, er ved eksplicit at sige, at hun ikke vil sidde og høre på de grove historier, eller ved fysisk at forlade rummet: *»... så siger jeg enten fra eller siger, at nu må jeg vist hellere gå. Jeg kan godt finde på at sige: »Nu synes jeg, at I bliver for grove, nu tror jeg, at jeg går!« (Linda, betjent). Også Mia fortæller, at hun »... prøver at sige, at det der niveau vil jeg ikke ned på« (Mia, betjent), men at hun, selvom det er forbundet med am-*



bivalens, oftere finder det lettere fysisk at forlade rummet, da det er hendes erfaring, at det ganske enkelte ikke bliver accepteret/respekteret, hvis hun siger fra:

*»Hvis man begynder at sige noget igen eller lignende, rotter de sig hurtigt sammen og begynder at køre på en, så det får man ikke en skid ud af. Så får man skudt i skoene, at man er præmenstruel eller sådan noget. Så jeg har lært bare at gå, for jeg får ikke noget ud af at sige fra. Men jeg kan da godt nogle gange være træt af det.« (Mia, betjent)*

Mia fortæller i forlængelse af ovenstående, at hun på den ene side forventes at tilpasse sig/falde ind i mandekulturen, men at hun på den anden side også skal passe på med helt at overtage den mandlige adfærd/jargon, da dette i vid udstrækning ikke accepteres: *»Jeg kan godt se, at nogle gange, hvis jeg fyrer et eller andet groft af, så er mine mandlige kollegaer ved at gå bagover, fordi de synes, at jeg er for grov i munden«* (Mia, betjent). Også Linda oplever, at mænd tilsyneladende ikke accepterer en kvinde, som er *for* meget 'mand':

*»Jeg tror, at man som kvinde får mere respekt, hvis man er sig selv og netop som kvinde markerer sine grænser. Jeger ikke en af gutterne, selvom jeg langt hen ad vejen kan det samme som gutterne! Jeg kan huske, at min mand, som også er betjent, fortalte, at han på et tidspunkt arbejdede sammen med en kvindelig kollega, der var meget grov i munden. Så kørte de igennem et område, hvor der lugtede meget af fisk og hun siger så: 'Ja, det er ikke mig, for jeg er blevet vasket i dag!' Dét synes han ikke var sjovt. Jeg har også oplevet dette på en anden station, hvor der var en pige, som havde det samme i munden som mændene og så bliver de altså en smule forargede.« (Linda, betjent)*

Tilsyneladende er der noget som tyder på, at kvindelige betjente, såfremt de bliver for meget »one of the boys«, overskrider en usynlig grænse mellem de to køn - en grænse/distinktion som ifølge Williams er nødvendig for mændene at opretholde, idet de via denne konstituerer deres maskuline kønsidentitet. Det fremtræder på forskellig vis i flere af interviewene med de kvindelige betjente, at kvinder, hvis de påtager sig mandlig adfærd, ofte

bliver taget for at være vulgære. Kvindernes fortællinger tyder med andre ord på, at det i høj grad er en balancegang at være kvinde i politiet.

En af de kvindelige betjente - Nina - adskiller sig markant fra de øvrige kvindelige betjente, idet hun som den eneste decideret tager afstand fra mandekulturen. Hun beskriver således mænd som »... *utilfredse, mavesure, utroligt sladrede, hæslige og modbydelige*« og fortæller endvidere: »*Jeg er ikke er specielt glad for mine kollegaer*« (Nina, betjent). Nina kritiserer altså, som de mandlige sygeplejersker, åbent den dominerende kultur på sin arbejdsplads og afviser at tilpasse sig - der er med andre ord tale om, at hun, ganske som mændene i sygeplejen, differentierer sig fra kulturen i sit fag. Nina har imidlertid ikke samme held til dette, fordi 'kvindelighed' opfattes som noget negativt. Konsekvensen er derfor, at hun er meget isoleret i sit arbejdsliv; arbejder for eksempel i Nærpolitiet, og helst alene, hvorfor hun jf. Kanter synes at have et meget distanceret forhold til sine kollegaer. Nina trives således ikke videre godt i politikulturen og er da også på vej til at bevæge sig væk fra faget; hun er på interviewtidspunktet ved - sideløbende med sit job i politiet - at færdiggøre en anden uddannelse, og planlægger herefter at skifte fag. Indtil da henter hun energi gennem samværet med de to kvinder, som er i et halvt års praktik på stationen:

*»Vi har lige fået to piger her for et halvt år siden. Jeg var meget glad, da de kom, for jeg har været meget alene i alle de år. Det har været befriende og rart, at vi er blevet flere piger her, synes jeg. Og jeg er fyldt med skræk over, at de skal væk, for så gider man simpelthen ikke mere!«* (Nina, betjent).

Idet Nina i citatet tilkendegiver, at hun ikke ønsker at undvære selskabet fra sine to kvindelige kollegaer, kan hendes måde at finde sin plads i politiet på siges at være lidt i stil med den måde, hvorpå de mandlige sygeplejersker finder sig til rette i sygeplejen - også flere af mændene i sygeplejen vægter som beskrevet vigtigheden af at arbejde sammen med andre mænd. Der er imidlertid en nuanceforskel mellem Nina og de mandlige sygeplejersker, idet det er karakteristisk, at Nina, selvom hun ligesom mændene har behov for at være en del af/danne en modkultur til den dominerende kultur på arbejdspladsen, undlader at søge sammen med andre kvinder i politiet («female bonding»), da dette jf. tidligere ikke er velset.

Selvom de kvindelige betjente, som det fremgår af ovenstående, er forskellige i deres måde at håndtere den kønnede politikultur på, tager de alle - måske med undtagelse af Nina? - i vid udstrækning ansvaret for den forlegenhed, der forårsages af deres »forskelligartethed«. På trods af, at de kvindelige betjente til tider føler ambivalens over måden, hvorpå de behandles af mændene i faget, holder flere af dem alligevel fast i, at mændene trods de nedværdigende ytringer oftest ikke mener det ondt - *»De fleste gange bliver det sagt af kærlighed. For det meste siger de det bare for at drille.«* (Mia, betjent). Man kan tale om, at de kvindelige betjente ved at vælge at lægge vægt på en antaget intention bag ytringerne fra de mandlige kollegaers side i tråd med Kanter udviser loyalitet over for de dominerende. Konsekvensen, nemlig at mange af kvinderne finder det slidsomt og anstrengende at høre på mændenes kommentarer og morsomheder, tillægges forholdsvis lille vægt, hvilket måske handler om, dels at de kvindelige betjente vælger konflikter med omhu - *»Du tager ikke alle konflikterne. Du går ligesom ud og siger: 'Hvordan kan jeg indrette mine værdier, så de passer med hans dernede'.«* (Birgitte, betjent) - dels at de kvindelige betjente i sidste instans drager fordel af at fokusere på de mandlige betjentes gode intentioner bag ytringerne; såfremt de mandlige betjente fritages fra rollen som potentielle undertrykkere og dermed også fraskrives ansvaret for de mulige konsekvenser, ytringerne kunne få, frigøres de kvindelige betjente samtidig fra rollen som ofre for ytringerne.

At vi således ser, at kvinderne tendentielt påtager sig at råde bod på, at deres tilstedeværelse udgør et forstyrrende element i politiet, fører os tilbage til, at »vores« kvindelige betjente modsat de mandlige sygeplejersker så vidt muligt søger at nedtone forskelle. Williams synes altså at have fat i noget essentielt, når hun konkluderer, at kvinder i mandefag, modsat mænd i kvindefag, søger at udviske forskelle mellem sig selv og deres mandlige kollegaer. Fordi de interviewede kvindelige betjente efterlader et indtryk af, at de på det nærmeste opfatter, at de helst skal lade deres køn blive hjemme, når de går på arbejde i politiet, finder vi det, inspireret af den danske arbejdsmarkedsforsker og sociolog Lis Højgaard, nærliggende at betegne kvinderne som 'utilpassede'. Om dette begreb, som Højgaard udviklede i forbindelse med undersøgelsen *Vil kvinder lede* (1990), skriver hun selv: *»Mange kvinder føler sig bevidst eller ubevidst utilpassede på deres arbejdsplads. (...) Kvinder ønsker ikke at se sig selv som kvinder på deres arbejds-*

*plads, de ønsker at være en del af en helhed, ikke at være noget særligt. (...) For mange kvinder synes idealet at være kønsneutralitet, når det gælder deres arbejdsplads.» (Højgaard 1990: 210).*

Selvom også »vores« kvindelige betjente ligesom Højgaards kvindelige ledere oplever utilpassethed og undlader at italesætte og problematisere kønsforskelle, mener vi ikke desto mindre, at de forskellige måder, hvorpå nogle af de kvindelige betjente reagerer i forhold til mændene inden for faget (dvs. sætter grænser), kan ses som forhandlinger af kønnet/utilpassetheden - der synes med andre ord at være tale om, at nogle af kvinderne *både* gennemgår en tilpasningsproces og foretager et brud med normerne for den sociale interaktion inden for politiet! Selvom de interviewede kvinder i politiet ikke, som de mandlige sygeplejersker, danner modkultur, gælder det altså alligevel, at flere af kvinderne finder deres egen måde at justere den eksisterende kultur på og/eller i hvert fald kun delvist accepterer den dominerende kultur.

## Arbejds- og familieliv

Dét at kombinere arbejds- og familieliv er i høj grad noget, som både de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente gør sig overvejelser om og foretager valg ud fra. Det er således generelt kendetegnende, at en stor del af begge parter »placeringer« i henholdsvis sygeplejen og politiet - både områdemæssigt (horisontalt) og niveaumæssigt (vertikalt) - er begrundet i hensynet til familien/børnene: En del af både mændene og kvinderne begrundet således deres områdemæssige »placering« med, at det pågældende sted passer godt sammen med familielivet, for eksempel pga. arbejdstiderne: »Jeg søgte herved, fordi jeg har små børn og var træt af at have weekendvagter; dét kan jeg undgå her« (Rasmus, sygeplejerske). Også i forhold til overvejelser vedrørende dét at gøre karriere/avancere nævner flere balancen med familielivet som en væsentlig faktor: »Jeg kunne ikke tænke mig at blive leder. Der var engang, jeg gerne ville en hel masse ting, men det har jeg lidt lagt på hylden nu. Dét, at jeg har valgt at stifte familie, har ændret mine prioriteter« (Mia, betjent).

Selvom interviewene således viser, at såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente anstrenger sig for at undgå spændinger i forhold til arbejds- og familieliv, ser vi alligevel en nuanceforskel i de to køns vægtning af familielivet: Fælles for flere af kvinderne er, at de på den ene eller anden vis er indstillede på/prioriterer at gøre »ofre« i arbejdslivet til fordel for familielivet/børnene, hvilket adskiller sig fra, hvad vi får at høre i interviewene med de mandlige sygeplejersker. Betjenten Kirsten fortæller eksempelvis, at hun egentlig »hører hjemme« i kriminalpolitiet, hvor hun er ansat på 10. år, fordi hun finder arbejdet »... *hamrende spændende!*«. Hun har imidlertid af hensyn til børnene og familien pt. taget en turnus i sekretariatet, som hun regner med at forlænge: *»Jeg vil gerne tilbage til efterforskningen, men kriminalpolitiet har meget at lave. Der er mange tilkaldevagter og meget overarbejde, og det kan jeg ikke, fordi min mand er meget væk. Jeg kan ikke tage fra de små.«* (Kirsten, betjent). Selvom også flere af mændene vægter familielivet utroligt højt, er der dog ingen af de mandlige sygeplejersker, der som Kirsten giver udtryk for, at de decideret af hensyn til familien har valgt en stilling, som ikke interesserer dem. To af mændene begrundes desuden også deres valg af arbejdstider med, at der foruden familien skal være plads til bijobs. Mændene omtaler generelt familie-/arbejdslivsproblematikken som noget, der optager dem, fordi denne kræver planlægning og særlige valg i arbejdslivet. Derudover går de ikke, som vi ser det ved de kvindelige betjente, yderligere ind i beskrivelser af, at spændingsfeltet til hverdag volder dem decideret ambivalens og er årsag til konflikter i arbejdslivet. Ingen af mændene beskriver eksempelvis, at det for dem rent følelsesmæssigt ville være et problem at prioritere arbejdslivet, hvorimod flere af kvinderne tydeligt udtrykker, at balancen mellem arbejds- og familieliv skaber konflikter, og at de ville opleve det svært, hvis de skulle nedprioritere børnene til fordel for arbejdslivet. En række undersøgelser (f.eks. Holt 1994, Bergsten & Bäck-Wiklund 1997) viser da også, at der potentielt *er* stor forskel i mænd og kvinders tanker/prioriteringer i forhold til børn/familieliv. Disse undersøgelser afdækker, at fordi der trods alt fortsat eksisterer en kønsspecifik arbejds- og ansvarsdeling i familien, føler kvinder et stort personligt ansvar for børnenes/familiens trivsel.

At ambivalensen i forhold til at balancere mellem arbejds- og familieliv er større hos de kvindelige betjente end hos de mandlige sygeplejersker kan

dog også ses i sammenhæng med de to forskellige arbejdspladskulturer, de to køn er en del af. Ifølge Holt (1994) kan den kønsnumeriske fordeling af ansatte nemlig være af betydning også i forhold til, hvordan den enkelte mand eller kvinde oplever spændingsfeltet mellem arbejds- og familieliv; herunder at det på en kvindearbejdsplads er mere legitimt at prioritere familielivet end på en arbejdsplads domineret af mænd. Dette finder vi interessant i lyset af, at »vores« mænd i sygeplejen jo netop er beskæftiget på en arbejdsplads domineret af kvinder. Vi ser da også, at flertallet af mændene fortæller, at de oplever, at familielivet i tråd med Holts konklusioner er meget »tilstedeværende« inden for sygeplejen, og at sygeplejen qua de mange kvindelige ansatte er meget rummelig i forhold til problemer/spændingsfelter i familielivet, idet der er en stor forståelse for denne problematik de ansatte imellem: *»Jeg har tre børn, som jeg alle sammen har fået, mens jeg har været inden for faget, og der er stor forståelse for de problemer, det giver«* (Lennart, sygeplejerske). Som eksemplificeret ved ovenstående citat, oplever de mandlige sygeplejersker i vid udstrækning dét at prioritere familielivet som en norm på deres arbejdsplads, og dermed kan man tale om, at de mandlige sygeplejersker i deres fag nyder godt af, at sygeplejen jf. Holt har et udvidet rum mod at kunne varetage familie- og børnebehov. Det er således nærliggende at formode, at én af forklaringerne på, at mændene i nærværende undersøgelse i så høj grad tilrettelægger deres arbejdsliv ud fra familielivet, er, at kvindekulturen i sygeplejen i høj grad legitimerer en sådan prioritering.

De kvindelige betjente derimod er beskæftiget i en udpræget mandekultur, hvor dét at prioritere familielivet i langt mindre grad er en norm. I tråd med Holts afdækning af, at rummet rettet mod varetagelse af familie- og børnebehov indsnævres på mandarbejdspladser, oplever flere af de kvindelige betjente i nærværende undersøgelse at have svært ved at vise, at de prioriterer familien/børnene; eksempelvis siger Mia:

*»Hvis jeg siger, at jeg ikke gider have nattevagter, fordi jeg gerne vil se mit barn, så kigger de på mig, som om jeg er åndssvag... som om, de synes, at det er noget pjat. Jeg tror, at grunden til, at vi ikke får bedre vilkår, er, at her er flest mænd, og at det ikke generer dem i samme grad, hvor jeg er meget mere i konflikt med mig selv ... så jeg er irriteret over, at vi ikke sammen kan trampe i gulvet og få nogle bedre vilkår«* (Mia, betjent).

Ikke kun Mias udtalelse tyder på, at de kvindelige betjente føler sig alene med deres behov for at prioritere familien og oplever at skille sig ud, når de bruger familiebehov i argumentation for ændringer i systemet. Også flere af de øvrige interviewede kvinder efterlader et indtryk af, at det inden for politiet tilsyneladende gælder, at kvinder i arbejdslivet, også med hensyn til forpligtelser uden for arbejdspladsen, skal ligne mænd, og dette må formodes at give næring til kvindernes utilpassethed jf. tidligere. Man kan således sige, at kvinderne på sin vis også i spændingsfeltet mellem arbejds- og familieliv oplever kontrast mellem dem selv og de dominerende i faget; mændene får mere tilfælles, idet kvinderne, også hvad angår forholdet til deres arbejds- og familieliv, skiller sig ud!

## Om muligheder og barrierer for mobilitet

Som nævnt i forrige afsnit kan en del af de mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente siges at fravælge eventuelle karrieremuligheder, fordi de prioriterer/vægter familielivet højere end arbejdslivet. At familielivet har betydning for, hvorvidt man gør karriere understreges af, at de af vores interviewpersoner, som p.t. enten er i eller på vej mod en lederstilling, ikke har hensynet til børn at tænke på; enten fordi de ikke har børn, eller fordi disse ikke længere er helt små. Der gives dog også en række andre begrundelser for ikke at gøre karriere, eksempelvis at man ikke har ambitioner herom - det kan være fordi man ikke finder (leder-)jobbets indhold attraktivt, fordi man ikke føler sig egnet dertil, eller fordi man opfatter sit arbejde som et lønarbejde, dvs. primært går på arbejde for pengenes skyld. Uanset grunden, er det kendetegnende, at størstedelen af interviewpersonerne - uanset køn - ikke fremtræder som udpræget karriereorienterede. Dette finder vi særligt interessant i forhold til de mandlige sygeplejersker. Ifølge Williams strukturerer kvindefag særlige muligheder for mænd (illustreret ved glsrulletrappe-metaforen), og for nogle mænd fører ønsket om at differentiere sig fra kvinderne i faget endog til hyper-ambiøsitet. Det er imidlertid karakteristisk, at ingen af de interviewede mænd i vores undersøgelse udviser hyberambiøsitet; tværtimod finder vi jf. tidligere, at de alle uden

undtagelse giver udtryk for, at ikke arbejdet, men familielivet vægtes højest i deres tilværelse.

En del af forklaringen på denne forskel (mellem vores mænd i sygeplejen og Williams' mænd i kvindefag generelt) må være at finde i de to undersøgelsers geografiske forskelligheder. Vi vurderer, at der på mange måder er forskel på USA og Skandinavien, hvad angår eksempelvis ligestilling og mandens rolle i familien; herunder at den skandinaviske mand i højere grad end den amerikanske forventes at deltage i familiære opgaver og praktiske gøremål. En anden forklaringsvariabel kunne være, at seks ud af otte af de mandlige sygeplejersker i vores undersøgelse har en hustru, som selv er sygeplejerske. Idet flertallet af mændene således har ægtefæller med samme uddannelsesniveau, indkomst og arbejdsvilkår (f.eks. skiftende/skæve arbejdstider) som de selv, er det nærliggende at formode, at mændene i høj grad må deltage i forhandlingerne om samt udførelsen af de praktiske opgaver og pligter i familielivet, jf. at f.eks. Giddens taler om en 'demokratisering af de intime relationer' (Giddens 1996). En sådan ligelig arbejdsfordeling i ægteskabet kan formodes at have en afsmittende effekt på mændenes ønske om at gøre karriere - at de mandlige sygeplejersker (modsat mange andre mænd) ikke har en ægtefælle, som i højere grad end de selv kan stå til rådighed for familien, kan måske betyde, at mændene - selvom de er beskæftiget i et kvindefag - ikke har så stor mulighed for at prioritere en karriere. I forhold til at Williams hævder, at kvindefag strukturerer flere muligheder for mænd, er det dog på sin plads at sige, at vi alligevel ikke - selvom »vores« mænd i vid udstrækning takker nej til en tur på »glasrulletrappen« - kan udelukke, at de qua deres køn *har* fordele. Vi har tidligere set, at mændene faktisk nyder en stor grad af professionel respekt i samarbejdet med kollegaer/overordnede, og at de dermed ofte tildeles opgaver, som giver ekstra prestige. Vi har endvidere set, at mændene i høj grad søger og bliver en del af mandefællesskaber, og det er da nærliggende som Williams at formode, at denne form for »male bonding« med eksempelvis lægerne kan være med til at hjælpe mændene på vej. Nicolai fortæller eksempelvis, at han på et tidspunkt i sin karriere oplevede modstand fra sin (kvindelige) afdelingssygeplejerske på et initiativ, han tog, men at en (mandlig) læge hjalp ham: *»Jeg allierede mig med en lægelig overordnet, som fik dét sat på plads!«* (Nicolai, sygeplejerske).



Flere af mændene fortæller desuden, at de som mænd i sygeplejen har oplevet positiv særbehandling, hvad angår mulighederne for efteruddannelse. En undersøgelse foretaget af ligebehandlingsudvalget peger dog på, at det ikke nødvendigvis kun handler om positiv særbehandling, når mænd tildeles efteruddannelse. Undersøgelsen konkluderer, at der også er forskel på mænd og kvinders ønske om efteruddannelse, herunder at en del kvinder ikke er så interesserede. Dette kan hænge sammen med, at kvinder er tilbageholdende og ikke tager initiativ til at presse ledelsen for at komme på kursus på samme måde som mænd gør (Højgaard 1996: 134). Og at mænd tilsyneladende er bedre til at »slå til« i forhold til efteruddannelse understøttes af Lennart, der først fortæller, at han som mand oplever positiv særbehandling men efterfølgende nuancerer dette ved at fortælle:

*»Jeg søger meget aktivt og får rigtig meget, men jeg gør også en indsats, hvor rigtig mange af kvinderne er tilbageholdende og tænker: »Det er vist heller ikke min tur«. Det er jo altid min tur, hvis jeg får lov. Det er ikke mig, der sætter den begrænsning. Der er en kongres her i efteråret i Prag, og selvfølgelig står mit navn da øverst på listen over dem, der ønsker at komme med. Det viste sig, at vi kun var fire ansøgere, og at vi kommer af sted alle sammen ... men fire ud af tyve???!. To kan ikke, men de øvrige fjorten synes, at det egentlig er vigtigere med andre ting. Og det er nok sådan, det er« (Lennart, sygeplejerske).*

Som Lennart er inde på i citatet er det nu nok ikke et spørgsmål om, at kvinder af natur er tilbageholdende med at presse på for at få efteruddannelse, men nærmere at det handler om en prioritering af, hvad der er vigtigst for den enkelte - og her er den kønsspecifikke arbejds- og ansvarsdeling i hjemmet antageligt igen på spil. Men at også Williams' påstand om, at »male bonding« kan hjælpe mænd i kvindefag på vej måske har nogen forklaringskraft, tyder eksistensen af den tidligere omtalte MASK-loge for mandlige sygeplejersker på. På MASK's hjemmeside står der f.eks. følgende:

*»MASK omfatter medlemmer, der sidder i et stort udvalg af forskellige stillinger inden for sundhedssektoren. F.eks. oversygeplejersker, afdelings-sygeplejersker, chefer for kirurgiske- og medicinske centre, sundhedsplejersker, anæstesisygeplejersker, operations-sygeplejersker, psykiatri, mm. Hvis*

*du mener, at du er kvalificeret til at blive optaget i MASK-gruppen, og at du magter og kan bære det ansvar og den kompetence, der følger med opgaven, kan du kontakte vores loge. \*Opfylder du kriterierne? \*Kan du gennemgå og bestå optagelsesprøverne? \*Kan du bevare en tradition, der har bestået i årtier? Gør du det, kan du også få glæde af at være optaget i en loge med et så finmasket net af brødre i stort set alle de magt- og toneangivende stillinger. Dette giver dig store fordele!!!« ([www.mask.subnet.dk](http://www.mask.subnet.dk)).*

MASK's formulering »en loge med et så finmasket net af brødre i stort set alle de magt- og toneangivende stillinger« giver i høj grad associationer til Williams' »male bonding« og glasarulleskridt-effekt. At mandlige sygeplejersker ved at søge sammen med andre mænd kan opnå positiv særbehandling ved forfremmelsesrunder, uddeling af bevillinger til efteruddannelse, etc., er mere eller mindre netop, hvad MASK indikerer, når de lover deres medlemmer »store fordele!!!«

Ifølge Acker favoriserer organisationer dem, som vil leve op til kravene til den ideelle arbejder, og her har mænd - som vi også så det i forhold til de mandlige sygeplejersker jf. tidligere - ofte en fordel. At dette er tilfældet også inden for politiets rækker, afspejler sig på forskellig vis i interviewene med de kvindelige betjente. Selvom flere af kvinderne oplever ambivalens ved, at mandekulturen inden for politiet ikke rummer større forståelse, fleksibilitet og muligheder i forhold til at skabe en bedre balance mellem arbejds- og familieliv, er det ikke desto mindre kendetegnende, at flertallet af kvinderne betoner, at deres prioriteringer (til- og fravalg) i arbejdslivet handler om selvbestemmelse og ikke om, at politiet i sin nuværende organisationsform mangler rummelighed. Linda siger herom:

*»Det er ikke politiet som sådan, der sætter barrierer for kvinderne. Jeg tror mere, at det er kvinderne selv. Mændene tager jo rask væk af sted på lederkursus i 4 måneder, og der vælger kvinderne jo selv at blive hjemme. Jeg tror, at jeg vil vove den påstand, at det mest er et spørgsmål om vilje.«  
(Linda, betjent)*

At de kvindelige betjente forklarer deres prioriteringer (til- og fravalg) i arbejdslivet med selvbestemmelse må ses i sammenhæng med, at de jf. tid-

ligere bevidst eller ubevidst føler sig utilpassede på arbejdspladsen. Samtidig betyder det imidlertid også, at man på sin vis kan tale om, at deres underordning i mandefaget bliver usynlig, idet kvinderne ikke oplever, at denne er pålagt dem af andre end dem selv! Acker synes således at have ret, når hun hævder, at mænd og kvinder, når de medbringer og handler ud fra deres forskellige interesser på arbejdspladsen, selv er med til at bidrage til »the gendering of organizations«. Ifølge Birgitte udgør netop politiets manglende rummelighed og forståelse i forhold til arbejds- og familieliv rent faktisk en væsentlig barriere for kvinder i faget:

*»Der er mange usynlige barrierer. Først efter 10 års anciennitet er det reelt muligt at påbegynde en ledelseskariere i politiet. Og lige præcis når kvinderne har 10 års anciennitet, så er det jo, at de også ofte har små børn. Lederforløbet i politiet er ikke indrettet til familieliv, og så er det endda blevet bedre. Da jeg tog min lederuddannelse varede det 9 måneder. Det er 9 måneder, hvor du er væk fra din arbejdsplads. Det er 9 måneder, hvor du ikke har besluttet dig på at være hjemme fra, men hvor du har så meget at se til, at familien ikke kan regne med dig. Der er de fleste kvinder allerede stået af« (Birgitte, betjent).*

Af citatet med Birgitte ses det, at fordi politiets konstruktion af lederskab tilsyneladende afviser alt ikke-mandligt f.eks. familie og flytter dette uden for organisationen, kan kvinder i politiet siges at have færre muligheder for at gøre karriere. Den førte personalepolitik kommer, utilsigtet, til at cementere den eksisterende kønsarbejdsdeling, hvilket understreges af, at nogle kvinder også risikerer, at de, når de anciennitetsmæssigt er »berettiget« til at søge et lederforløb, har udviklet kompetencer i en retning, der imidlertid ikke kvalificerer til en lederuddannelse - f.eks. kvalificerer jobbet som SSP-koordinator (et typisk kvindedomæne inden for politiet) *ikke* til et ledelsesforløb inden for politiet! Interviewene viser, at nogle af kvinderne på forskellig vis rent faktisk oplever, at de jf. Acker ikke lever op til manden som norm, hvilket bl.a. vil sige at levere betingelsesløst engagement i arbejdet og tilføje de »rigtige« maskuline egenskaber til faget. Følgende citater med Mia og Kirsten viser, at de oplever, at advancement inden for politiet kræver, at de enten skal »ofre« deres familieliv eller ændre deres personlighed:

*»Som det er nu, kan jeg bare passe mit arbejde og skal ikke rende rundt og gøre en kæmpe stor ekstra indsats. For sådan er det nemlig lidt, hvis man skal frem ved politiet. Så skal man gerne gøre en masse ekstra og vise en masse initiativ, og det har jeg ikke lyst til pt. Jeg vil ikke sige ja til en ekstra vagt bare for at blive lagt mærke til. Der siger jeg nej, for jeg vil hjem til mit barn« (Mia, betjent)*

*»Der er jo ikke ret mange kvindelige ledere ... jeg tror, at det har noget at gøre med vores måde at gøre tingene på. Jeg vil ikke ændre mig. Altså jeg er, som jeg er, og derfor bliver jeg aldrig leder i politiet. For at blive det skal man nemlig køre sådan en helt bestemt stil... det er noget med overhovedet ikke at vise svaghedstegn, og at være meget kontant... det er bare ikke mig!« (Kirsten, betjent)*

Som det fremgår af ovenstående ønsker hverken Mia eller Kirsten at underlægge sig arbejdets/mandens præmisser, og dermed kan man tale om, at kvinderne tendentielt er udelukket fra lederskab, fordi de jf. Acker mangler de rigtige (underforstået maskuline) kvalifikationer. I forlængelse heraf ligger imidlertid også en anden problemstilling; nemlig at de kvinder, der modsat Mia og Kirsten, gerne vil tages i betragtning til lederskab ofte møder modstand, fordi der jf. tidligere er grænser for, i hvor høj grad det ene køn tillades at påtage sig det andet køns attributter. At denne problemstilling er aktuel, ser vi eksempelvis i forhold til Ditte, som pt. søger at blive optaget på politiets lederuddannelse. Ditte fortæller således, at hendes mandlige kollegaer ikke bryder sig om, at hun er kontant og siger sin mening: *»Jeg er en type, som siger min mening, og som siger fra, hvis der er noget, jeg mener er forkert og imod reglementet, og det lægger man mærke til. Man er ikke vant til, at pigerne siger noget«*. Også andetsteds i interviewet med Ditte viser det sig, at egenskaber, som anses for værdifulde hos det ene køn, tendentielt omfortolkes og nedvurderes, når de optræder hos det andet køn: *»En mand har temperament - vi kvinder er hysteriskel Nogle af de piger, der er her, de siger bare 'ja' og gør, hvad der bliver sagt. Og andre tager diskussionen, når der er brug for det. Det gør jeg, så jeg bliver kaldt hysterisk!«* (Ditte, betjent). De kvinder, der som for eksempel Ditte klarer sig godt, roses og/eller avancerer, står i et dilemma, idet de, hvis de er tilbageholdende, af mændene kritiseres som værende for feminine, underforstået svag. Hvis kvinderne deri-

mod siger fra og viser selvstændighed, bliver de stemplet som »bossy« og ufeminine. Ifølge Williams og Acker har mange mænd svært ved at acceptere kvinder som overordnede, idet de mener, at lederskab er forbeholdt manden. At denne opfattelse tilsyneladende også findes blandt mænd i politiet, fremgår af interviewet med Ditte. Ditte beskriver således, at hun i forbindelse med at have ytret ønske om at avancere i politiet »... er blevet dunket af mine kollegaer - dem jeg kører på hold med. De synes ikke, at jeg skal ind og være leder og bestemme over dem. De siger, at de ikke kan forestille sig, at en kvinde skal koste rundt med dem!« (Ditte, betjent). Ditte fortæller i forlængelse heraf, at hun egentlig ikke regner med at blive erklæret egnet til det lederforløb, hun har søgt - selvom de ledere, der egentlig formelt skal bedømme hende, siger god for hende, mener hun selv, at stationens uformelle »inderkreds« - som kun er bestående af mænd! - vil sætte sig imod dette. Dittes fortælling tyder altså i høj grad på, at homosocial reproduktion kan være en barriere for kvinder i mandefag, og modsat de mandlige sygeplejersker vinder de kvindelige betjente jf. tidligere ikke noget ved »female bonding«!

Forklaringen på, hvorfor størstedelen af de kvindelige betjente ikke fremtræder som særlig karriereorienterede, behøver dog ikke nødvendigvis kun at handle om køn. For det første gælder det, som vi også berørte tidligere i afsnittet, at forfremmelsessystemet i politiet er anciennitetsbestemt, hvilket betyder, at betjente skal have været ansat i minimum 8 år, før de reelt kan søge mod en lederstilling. Der er således i de første mange år hverken blandt kvindelige eller mandlige betjente decideret fokus på karriere. For det andet gælder det, at ønsker om karriere/avancement i politiet generelt er forbundet med et vist tabu. Ulla Højmark Jensen konkluderer således i undersøgelsen *Kvinder og køn i politiet* (1992), at det for politibetjente generelt (dvs. uanset køn), ikke er »velset« at gøre karriere, fordi arbejdet på vagtholdene, dvs. arbejdet på gaden, anses for at være det »sande« politiarbejde; hermed forstået at ønsket om at gøre karriere potentielt bliver set som ensbetydende med at ville melde sig ud af fællesskabet og vende ryggen til kollegaerne! At noget sådant måske kan være på spil også i forhold til »vores« kvindelige betjente berører Linda, da hun fortæller, at grunden til, at hun ikke har ambitioner om at gøre karriere, er, at hun »... godt kan lide at være en helt almindelig politier.« (Linda, betjent). Linda beskriver

senere i interviewet, at »en rigtig politier« er en, der er på vagthold/kører patrulje og fortæller i forlængelse heraf, at flere af de »almindelige« betjente egentlig ser lidt ned på deres vagtleder, idet han som oftest ikke har samme føling med, hvad der sker på gaden.

## Fremgangsmåder og værdier i arbejdet

Lige som størstedelen af de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente giver udtryk for, at de ser forskelle mellem henholdsvis kvinde- og mandekultur, udtrykker begge parter tillige, at de mener, at der i vid udstrækning er forskel på, hvorledes kvinder og mænd udfører arbejdet i henholdsvis sygeplejen og politiet: De mandlige sygeplejersker roser i vid udstrækning deres kvindelige kollegaer for at være særlig gode til at drage omsorg for patienter, vise empati og »give af sig selv« - eksempelvis siger Rasmus på et tidligt tidspunkt i interviewet, at kvinder »... i gennemsnit er lidt bedre til f.eks. at snakke om liv og død og åbne sig selv meget« (Rasmus, sygeplejerske). Mændene tilslutter sig således den samfundsmæssige forståelse af, at kvinden har en særlig biologisk forudsætning for at drage omsorg for andre. Omvendt mener de, at de som mandlige sygeplejersker tilføjer mere rationelle og kontante aspekter til sygeplejen:

*»Det er en helt anden form for omsorg, mændene yder i forhold til kvinderne. Det siger jo sig selv. Jeg tror nok, at vi mere tager tingene, som de er og ikke har så ondt af patienterne, men bare snakker med dem som mennesker. Nogle af pigernes store blødende hjerter løber i den grad af med dem. Der tror jeg, mænd er lidt bedre til at gå til biddet. Det, mener jeg, er mere konstruktivt« (Kristian, sygeplejerske)*

Samtidig med at mændene oplever at de bydes velkommen i sygeplejen og at ikke kun de selv, men også andre mener, at de har positive aspekter at tilføje i faget, oplever de ikke desto mindre, at det når alt kommer til alt er den kvindelige omsorg, der bliver betragtet som den ideelle. Dette finder vi interessant i lyset af, at Williams påpeger, at mænd tager deres køns privilegier med ind i kvinde-fag og derfor, selvom de er i mindretal, drager fordele

af deres køns universelt anerkendte forrang. Vi har allerede tidligere i analysen afdækket, at de mandlige sygeplejersker ikke entydigt oplever det fordelagtigt at være mand i sygeplejen og ser altså, at dette også gør sig gældende i forhold til omsorgen for patienten. Williams hævder i tråd med Acker, at mænd - hvad enten der er tale om typiske mandefag eller kvindefag - betragtes som den ideelle arbejder. Vores analyseresultater viser imidlertid, at de mandlige sygeplejersker - trods deres køn - *ikke* betragtes som idealarbejdskraft i sygeplejen. Selvom de mandlige sygeplejersker tages godt imod og opleves at have noget fagligt at tilføje, anses kvinden stadig som dén af de to køn, der besidder de bedste kvalifikationer, hvad angår omsorgsarbejde. Dette kan siges at være et paradoks: mændene i sygeplejen bydes på den ene side velkommen i faget, fordi de - ud fra en betragtning om at de er forskellige fra kvinder - menes at have noget at tilføje i faget, men på den anden side ses det, at mændene heller ikke må være så forskellige, at de ikke kan falde ind i den herskende forståelse af »korrekt« omsorgsydelse. Paradokset viser sig alligevel at udgøre et mindre problem for mændene, idet de, når alt kommer til alt, oplever, at de som sygeplejersker kan anvende de værdier og fremgangsmåder, der passer dem bedst som personer, hvilket understreges af, at de interviewede mænd i interviewene på forskellig vis tilkendegiver, at de i vid udstrækning finder egne styrker/måder at udvise omsorg på. Noget tyder således på, at værdier og fremgangsmåder i arbejdet måske i højere grad forhandles fra person til person, fra situation til situation, etc. og at omsorg og dens udtryksformer i sidste instans i højere grad er bundet til individet end til kønnet.

Også interviewene med de kvindelige betjente viser, at værdier og fremgangsmetoder i politiarbejdet i vid udstrækning er afhængig af det enkelte individ - såvel køn som alder, baggrund, erfaring og personlighed synes at spille en rolle i forhold til, hvorledes den enkelte betjent udfører arbejdet. Samtidig giver mange af kvinderne imidlertid i stil med de mandlige sygeplejersker udtryk for, at de mener, at kvindelige betjente *har* en anden måde at gribe ting an på end mandlige betjente; eksempelvis at kvinder i højere grad end mænd anvender sproget som redskab i arbejdet. Dette handler dog ikke kun om, at kvinderne ser sproget som en »bedre« fremgangsmåde, men at de bevidst vælger denne metode, da deres fysiske størrelse ofte »hindrer« dem i at bruge magtanvendelse i arbejdet: *»Jeg søger i hvert fald ikke*

*konfrontationen, for jeg ved jo godt, at jeg ville komme til kort over for sådan en mand 1.80 høj og lige så bred over skuldrene. Så udnytter jeg ligesom nogle andre forcer.»* (Linda, betjent). Af og til opstår der dog situationer, hvor magtanvendelse er nødvendig, og i forhold hertil giver en del af kvinderne udtryk for, at de ind imellem kan opleve deres manglende fysiske styrke som et problem:

*»At tale sig ud af tingene er den måde, jeg har lært at klare mig på. Jeg gør det, selvom jeg i mange situationer måske mere har lyst til at sige: 'Nu følger du bare med her' eller: 'Du er anholdt', men hvor jeg erkender, at det kan jeg ikke gøre. Og det kræver jo noget af én, for jeg skal jo hele tiden egentlig øve lidt vold på mig selv, motivere mig selv lidt - selvfølgelig føler man engang imellem »Åhhh, hvor er jeg træt af at snakke mig ud af det hver gang«* (Kirsten, betjent)

Som også Kirstens udtalelse peger på, fremgår det, at de kvindelige betjente i nogle situationer kan føle sig magtesløse og endog utilstrækkelige eller mindre værd i forhold til deres mandlige kollegaer, jf. Williams' pointering af, at kvinder i mandefag ofte er bevidste om deres substandard-status i forhold til mændene i faget. Kirstens udtalelse jf. ovenstående viser desuden, at kvinderne i visse situationer er mere eller mindre tvunget til at anvende en bestemt fremgangsmetode i arbejdet. Kvinderne kan altså føle frustration, fordi de oplever at mangle kompetencer/valgmuligheder i forhold til udførelsen af politiarbejdet. De kvindelige betjente kan således ikke altid, som deres mandlige kollegaer - eller de mandlige sygeplejersker - selv frit vælge deres arbejdsmetoder/følge deres egne værdier og dermed kan man måske tale om, at de kvindelige betjente i udførelsen af arbejdet tilsyneladende har et mindre rum for forhandling end de mandlige sygeplejersker. Interviewene viser, at oplevelsen af usikkerhed er mindre hos de kvindelige betjente, som er forholdsvis store/høje af bygning - de kvindelige betjentes faktiske størrelse *er* således af reel betydning.

Selvom flere af de kvindelige betjente indimellem har en oplevelse af at komme til kort på grund af manglende fysisk styrke, synes dette imidlertid ikke at være et stort problem for kvinderne i hverdagen, idet politiarbejdet, når alt kommer til alt, kun sjældent kræver fysisk styrke: *»De fleste af de*



*opgaver, vi har, er jo ikke fysiske. Vi skal jo ikke rende og spille med musklerne hele tiden. Mange af opgaverne er f. eks. konflikter i hjemmene - mellem mand og kvinde og børn, mellem børn og unge.»* (Mia, betjent). At politiarbejdet i dag i høj grad kræver kvalifikationer som empati og mæglingsevne og kun yderst sjældent kræver anvendelse af fysisk magt påpeger også Martin på baggrund af undersøgelsen blandt amerikansk politi:

*»The reality of police work today, often carefully hidden from the public and denigrated by the officers themselves, is far less glamorous. It involves them in the »peace officer« role (...) and it requires skills in understanding and manipulation rather than bravado and heroics«* (Martin 1980: 82).

Som følge heraf er der ifølge Martin i dag ikke noget, der taler for, at mænd skulle være mere velegnede/kvalificerede til at varetage jobbet som politibetjent end kvinder. Vi har dog allerede i tidligere afsnit i analysen set, at en sådan opfattelse ikke synes alment gældende i det danske politi; trods udviklingen i politiarbejdet stiller mange mænd fortsat spørgsmålstejn ved kvinders berettigelse i faget, og her berører vi måske et væsentligt punkt, hvad angår sammenligningen mellem mænd og kvinders oplevelse af dét at være minoritet i »det andet køns fag«: Vi ser på den ene side, at de mandlige sygeplejersker jf. tidligere ikke kun selv oplever at have noget at tilføje sygeplejen, men også at de kvindelige kollegaer i faget byder mændene velkommen og lader dem nyde stor professionel respekt. Samtidig ser vi i forhold til de kvindelige betjente, at kvinderne selv mener, at de med deres køn har noget at tilføje til politifaget f.eks. empati og mæglingsevne, men at dette tilsyneladende kun i ringe grad anerkendes blandt de mandlige kollegaer i faget.

## Køn som potentiale og barriere

Idet såvel sygeplejen som politiet er servicefag, kan kernen i arbejdet i begge fag siges at være kontakten til patienter og borgere. Dette betyder på mange måder, at medarbejderens vigtigste arbejdsredskab er dem selv som perso-

ner. En stor del af de mandlige sygeplejersker fortæller i denne sammenhæng, at de i mange situationer har oplevet, at deres køn har været/er et potentiale i patientrelationen, eksempelvis i forhold til mandlige patienter, der har følt det for intimt at tale med de kvindelige sygeplejersker om ting vedrørende »de nedre regioner« eller kvindelige patienter eksempelvis bryst-opererede, som gerne vil vide, hvordan en mand tænker og reagerer i mødet med en kvinde med kun ét bryst. Flere af mændene fortæller desuden, at de ofte oplever, at deres mandlige seksualitet tilføjer et positivt aspekt på afdelingerne - fordi der er et »spil på kønnet« synes de kvindelige patienter at »live op« ved den mandlige sygeplejerskes tilstedeværelse. Selvom de mandlige sygeplejersker tilkendegiver, at deres køn kan være et potentiale i patientrelationen, er det ikke desto mindre situationerne, hvor mændene har oplevet kønnet som barriere, der optager mest plads i deres fortællinger. Stort set alle mændene kan således fortælle om episoder, hvor de er blevet direkte afvist af patienter pga. deres køn. Nicolai fortæller:

*»Jeg har oplevet to nederlag, om man så må sige. Det ene var, at jeg på en medicinsk afdeling skulle ind og sengebade en dame, Fru Larsen, og jeg kunne godt mærke med det samme, at det var slet, slet ikke hende. Så spurgte jeg, om hun havde noget imod det. »Jeg vil meget gerne være fri«, sagde hun så. Og anden gang jeg havde en sådan oplevelse, var på en kirurgisk afdeling. Når jeg var i nattevagt, havde jeg både mandsafdelingen og kvindeafdelingen. Mange af kvinderne havde fået fjernet deres bryst pga. cancer. Når jeg gik min runde om morgenen, skulle jeg tilse sår og forbindinger ved alle patienter. Mange af de brystopererede havde aldrig behov for at få skiftet forbindingen. De havde mistet en del af deres kvindelighed, og dermed synes de ikke, at de ville blotte sig overfor en mand, der så ville se, at der intet bryst var.« (Nicolai, sygeplejerske)*

De fleste af mændene har gennem deres ansættelsestid i sygeplejen oplevet et par eller flere af sådanne situationer, som dem Nicolai ovenfor fortæller om; dog gælder det, at de interviewede mænd oplever dét at blive afvist forskelligt. Nicolai fortæller i forlængelse af historien om Fru Larsen, der takkede nej til sengebading, og kvinderne på kvindeafdelingen, der ikke ville lade ham tilse deres sår, at han tager sådanne episoder nært og finder dem frustrerende, idet han ikke føler, at han ikke til fulde kan udføre sit job

- dette understreges da også af, at han selv benævner episoderne som »nederlag«. Nicolai uddyber på følgende vis, hvorfor han oplever det som et nederlag at blive afvist ved sengebading:

*»Det var træls! Jeg gik ned til min afdelingssygeplejerske og sagde det som det var. 'Det skal du ikke tage dig af Nicolai', sagde hun, 'det får jeg bare en af pigerne til'. Men jeg følte, at jeg svigtede mine kollegaer. Det med at sengebade, det kan godt være lidt af et halv-kedeligt arbejde, så jeg synes nok, at jeg svigtede, når jeg ikke kunne udføre det samme arbejde som pigerne.«* (Nicolai, sygeplejerske)

I forhold til afvisningen fra de brystopererede kvinder på kvindeafdelingen forklarer han tilsvarende, at også denne førte til, at han følte sig begrænset i sit arbejde:

*»Når jeg kom næste nat, kunne jeg læse i rapporterne: Forbindingen gennem-sivet, forbindingen gennem-sivet, forbindingen gennem-sivet og forbindelse skiftet. Så følte jeg jo igen, at jeg svigtede. De kvindelige kollegaer tænkte sikkert: Det har han sgu' ikke spurgt om, han har bare sprunget over, hvor gærdet var lavest.«* (Nicolai, sygeplejerske)

Nogle af de øvrige mandlige sygeplejersker føler, som Nicolai, ambivalens ved afvisningerne. Samtidig er det dog generelt, at alle - Nicolai inklusiv - dels pointerer, at afvisninger på køn ikke er et altoverskyggende problem for dem, da det er forskellige patientgrupper, der afviser mandlige sygeplejersker (både unge og gamle, mænd og kvinder), dels har stor forståelse for problematikken, da sygeplejerskens omsorg for patienten i høj grad forbindes med følelser og intimitet og derfor må alle sygeplejersker uanset køn indimellem af respekt for patienten acceptere et nej. De mandlige sygeplejersker forklarer som udgangspunkt afvisningerne på deres køn med, at f.eks. dét at lade sig vaske af en fremmed, kræver en fortrolighed, som er nemmere at have med en person af samme køn.

Hvis vi vender os mod de kvindelige betjente, er det karakteristisk, at de ligesom de mandlige sygeplejersker oplever, at deres køn kan være såvel et potentiale som en barriere i arbejdet. Kvinderne i politiet oplever således,

at deres køn kan være et potentiale f.eks. i forhold til kvindelige borgere, som enten i al almindelighed føler, at en kvindelig betjent bedre forstår dem, eller som har oplevet at blive forulempet af en mand og som derfor oplever det som intimiderende at blive afhørt af en mandlig betjent. Størstedelen af de kvindelige betjente beskriver endvidere, at deres køn også kan være en fordel i forhold til kontakten med mandlige borgere i den forstand, at de af og til nyder godt af opfattelsen af, at kvinder er »det svage køn«: De kvindelige betjente oplever, at mænd tendentielt nødtigt slår på en kvinde, og det udnytter de til en vis grad, hvis de derved opnår, at de qua deres køn kan lægge en dæmper på voldsomme situationer. På den måde fortæller en del af kvinderne, som de mandlige sygeplejersker, at spil på seksualitet kan være en fordel i forhold til borgere af det modsatte køn, og at de i arbejdet ofte, bevidst såvel som ubevidst, udnytter deres køn/sexualitet:

*»Jeg har stået over for den største murerarbejdsmand, som har stået helt oppe i trykken på mig og sagt: 'Hvis ikke det var fordi, du var kvinde, ville jeg give dig en røvfuld' Ikke helt bevidst men ubevidst bruger du din ... du kan jo godt gå ind i et slagsmål og så flirte lidt med nogen af dem, og så bliver der ro. Forstå mig ret, når jeg siger flirt, for du har jo stadigvæk uniform på, ikke, men du smiler på en anden måde end den mandlige betjent ...og det tror jeg bestemt, der er en gevinst ved.« (Birgitte, betjent)*

Ligesom mændene beskæftiget i sygeplejen giver kvinderne i politiet imidlertid også udtryk for, at de af og til oplever deres køn som en barriere i arbejdet, idet de som kvinder har sværere ved at opnå respekt. Nogle af de kvindelige betjente fremhæver, at det især er i forhold til kvindelige borgere, at deres køn er en barriere, andre oplever, at de i forhold til mandlige borgere møder størst problemer, mens endnu andre fortæller, at det især er indvandrere, som sætter spørgsmålstejn ved kvindernes kompetence. Fælles for beretningerne er dog, at kvinderne til tider oplever, at de har sværere end deres mandlige kollegaer ved at opnå respekt i udførelsen af arbejdet: *»Hvis der kommer en kvindelig patruljebil, risikerer der at blive mere ballade, idet nogle borgere ligesom liiiige skal prøve os af fordi vi er kvinder. Så man skal lige op og markere sig en ekstra gang for at få respekt« (Mia, betjent).* Mia

forklarer efterfølgende, at hun af denne grund ofte foretrækker at køre sammen med en mandlig makker; *»Ikke fordi jeg er bange for at køre med en kvindelig kollega, men jeg synes bare, at de situationer, jeg kom ud i, aldrig ville være opstået, hvis jeg havde kørt med en mand«* (Mia, betjent).

Flere af de kvindelige betjente giver ligesom de mandlige sygeplejersker udtryk for, at de i grunden kun har et skuldertræk til overs over for personer, som af den ene eller anden grund har et problem med dem pga. deres køn - det varierer fra situation til situation, hvorvidt deres køn er et potentiale eller en barriere i forhold til forskellige persongrupper, hvorfor også kvinderne i vid udstrækning kan henhøre skepsis/modstand til enkeltpersoner. Samtidig tilkendegiver kvinderne dog, at afvisningen af dem i kraft af deres køn ofte kommer til udtryk som disrespekt, hvorfor de ofte i situationerne ser sig nødsaget til at reagere: *»Borgerne skal jo ikke have lov til det ... vi står i den samme uniform, det kan jo ikke være rigtigt, at de ikke respekterer os kvinder på samme måde«* (Berit, betjent). Ikke kun i forhold til kollegaer men også i borgerrelationen oplever de kvindelige betjente således »byrden« af at repræsentere deres køn. I og med, at det er en stor del af politijobbet at optræde med myndighed/«opdrage» folk, er det for kvinderne særdeles vigtigt at bevare autoritet og respekt omkring deres person, hvilket forklarer, at de kvindelige betjente tit - dels for at forsvare deres faggruppe dels for at forsvare deres køn - synes at være nødsaget til at tage konflikter åbent op. Det ses således, at de mandlige sygeplejersker, fordi de kan legitimere afvisninger/disrespekt med arbejdets intime karakter i højere grad end de kvindelige betjente kan undgå at tage konflikter op vedrørende deres berettigelse i faget; idet afvisninger fra patienter primært forklares med henvisning til blufærdighed, bliver disse acceptable og mændene/mandekønnet taber derfor ikke ansigt. Politifaget derimod handler i høj grad om at skabe respekt om sin person og udstråle autoritet, hvorfor kvinderne/kvindekønnet taber ansigt, hvis de undlader at tage afvisninger/konflikter om kønnet op.

## Stereotypificering - sygeplejerskemand og politidame?!

Ifølge Kanter vil 'tokens' af omgivelserne automatisk blive placeret i stereotype roller. Således vil de »utraditionelle« personer ofte blive misforstået af det omgivende samfund, hvilket bl.a. kan komme til udtryk ved, at folk i første omgang forventer, at 'tokens' besidder en - for deres køn - sædvanlig position, nærmere end et - for deres køn - usædvanligt job. Netop dette kan »vores« mandlige sygeplejersker i høj grad siges at opleve. Alle mændene fortæller således, at omgivelserne i mødet med manden i den hvide kittel umiddelbart reagerer ved at tilpasse ham med den position, som en sådan må forventes at have givet den samfundsmæssige diskurs om køn. Således fortæller eksempelvis Lennart, at patienter ofte misfortolker deres rolle og pr. automatik koder det mandlige køn sammen med rollen som enten portør eller læge:

*»Hvis der sidder nogle patienter og venter på at blive kørt hen et eller andet sted, så er jeg portør. Men hvis de ligger og venter på stuegang, så er jeg læge. Det er også tit, at når jeg har været inde og snakke med patienterne om, at i morgen skal de have kemokur osv. og så er jeg pludselig overlæge. Vi havde en overlæge, som var umådelig venlig og tog sig meget kærligt af patienterne, så hun blev kaldt for oversygeplejerske af flere af patienterne ... det synes overlægen ikke var spændende!« (Lennart, sygeplejerske)*

Det ovenstående citat fortæller flere ting. For det første fremgår det, at de mandlige sygeplejersker i vid udstrækning oplever såvel positiv som negativ statusnivellering, udtrykt i Kanterske termer. Ved at blive tituleret doktor er der tale om, at den mandlige sygeplejerske tildeles en højere »rang«, end den han oprindeligt besidder, mens det modsatte er tilfældet, når han tages for at være portør. Dette peger for os at se på, at statusnivellering ikke kun er et spørgsmål om, at manden tillægges større autoritet og respekt end kvinder, men at kompetence tillige tillægges den specifikke stilling, hvilket følgende citat fra Vilhelm understreger:

*»Nogle gange har nogle patienter måske fået nogle piller af mig, også spørger de bagefter en kvindelig sygeplejerske: »Der har været en portør med de her piller, skal jeg tage dem?«. Det er jo meget naturligt, for det er jo en*

*pige, der skal komme og gi' de piller ikke? Og så kommer jeg, og enten så er jeg lægen, og så spiser de dem, eller også er jeg portør, og så er de i tvivl, ikk'?* (Vilhelm, sygeplejerske)

Idet patienterne som Vilhelm påpeger det - i troen på, at manden i den hvide kittel er portør og ikke som det er tilfældet sygeplejerske - betvivler pågældendes kompetence til at ordinere medicin, er det ikke længere den samfundsmæssige diskurs om kønnet, der spiller ind, men i stedet den bevidste viden om stillingshierarkiet i omsorgssektoren og de dertil hørende uddannelsesmæssige kompetencer. Således er det ikke udelukkende et spørgsmål om, at manden pr. definition får kompetence, men at der er forskellige kompetencer knyttet til stillingerne - stillinger som samtidig i høj grad synes at være kønnede i folks bevidsthed! Samtidig viser det førnævnte citat fra Lennart dog også, at den samfundsmæssige diskurs, når alt kommer til alt, synes at rangere mandekønnet over kvindekønnet, hvilket understreges af, at kvindelige læger ofte bliver taget for at være sygeplejersker. Spørgsmålet er imidlertid, hvorvidt det udelukkende af de mandlige sygeplejersker opleves som en fordel, at deres status tilpasses den samfundsmæssige diskurs om manden? Mændene oplever som udgangspunkt hverken den negative eller den positive statusnivellering som et problem; de mere trækker på skuldrene af det ud fra en betragtning om, at det nu engang er tingenes tilstand. I tråd med Kanter's resultater er det ikke altid, at de »orke« at udrede misforståelsen - i stedet føles det nemmere blot at lade patienterne blive i vildfarelsen. I dette ligger dog sandsynligvis også, at mændene nogle gange føler situationen ubehagelig og kejtet - det er ikke altid rart at skulle gøre opmærksom på, at andre tager fejl. Den positive statusnivellering kan tillige skabe problemer/ambivalens for mændene, idet de bliver tillagt kompetencer, som de reelt ikke er i besiddelse af og dermed igen konfronteres med, at de ikke lever op til det hegemoniske maskulinitetsbillede.

I forhold til de kvindelige betjente gælder det, at vi stort set ikke finder tegn på statusnivellering. Dette skyldes sandsynligvis, som også den hollandske kønsforsker Marlies Ott (1989) hævder det, at politibetjentes uniformering signalerer den enkeltes position i organisationen i en sådan grad, at de kvindelige betjente eksempelvis ikke, som Kanter finder det, bliver taget for at være f.eks. sekretær. Det kan dog nævnes, at Linda på et tidspunkt i inter-

viewet fortæller om en episode, hvor hun rent faktisk alligevel oplever statusnivellering:

*»Hvis jeg f.eks. tager telefonen og siger: »Det er hos XXX politi«, så siger folk med det samme: »Godaften, det er hr. Pedersen. Jeg vil gerne tale med en betjent«. »Jamen, det gør du«, siger jeg så. Så bliver folk gerne lidt stille først. De tror, at jeg er en kontordame, der tager telefonen. Men det er jo ikke mangel på respekt, men handler bare om, at folk slet ikke forventer, at der er piger ved politiet.« (Linda, betjent)*

Vi ser således at statusnivellering *kan* finde sted, såfremt kvindernes uniform er skjult for de implicerede parter, som det eksempelvis er tilfældet ved en telefonsamtale. Ligesom vi så det ved de mandlige sygeplejersker oplever Linda imidlertid ikke misforståelser å la ovenstående som et udtryk for manglende respekt, men nærmere som et udtryk for, at folk som udgangspunkt ikke forventer at møde kvinder som betjente. Det er da også et gennemgående tema i interviewene med såvel de mandlige sygeplejerskers som de kvindelige betjente, at rollen som henholdsvis sygeplejerske og politibetjent i høj grad *er* kønnet; herunder at omgivelserne har et uanfægteligt billede af, at en sygeplejerske pr. definition er kvinde, og at en politibetjent pr. definition er mand! Det skaber derfor en del forvirring, overraskelse og/eller skepsis, når virkeligheden afviger fra denne opfattelse.

Selvom såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente møder undren/skepsis, er det imidlertid karakteristisk, at vi i interviewene identificerer en markant forskel på, hvordan de to køn oplever holdningen til dét, at de har valgt at påtage sig henholdsvis »kvindearbejde« og »mandarbejde«. Vi ser således, at de mandlige sygeplejersker alle uden undtagelse giver udtryk for at have mødt vantro og undren. Kvindearbejde har tydeligvis lavere status end mandarbejde, og en arbejdsopgave som eksempelvis vaskning af patienter forekommer mange helt utænkeligt som værende en arbejdsopgave for en mand: *»Der er stadig nogen, der mener, at 'jamen, dét må der da være andre (underforstået kvinder, red.) til at gøre, når nu du er en mand'?!«* (Vilhelm, sygeplejerske). Det synes ganske enkelt at være et grundlæggende forståelsesproblem for mange, at mænd (frivilligt!) vil påtage sig kvindelige arbejdsopgaver, og dette afføder idéen om, at de mænd, der så på trods



af kvindefagets lave status alligevel vælger et så »feminint« job,« nødvendigvis må være meget feminine mænd; heraf den udbredte fordom om, at mandlige sygeplejersker er homoseksuelle jf. Williams. Størstedelen af mændene fortæller således, at »... *folk tror, at man er bøsse, når man er mandlig sygeplejerske*« (Knud, sygeplejerske). Ifølge Williams handler stereotypen om homoseksualitet om, at mændene ikke lever op til den samfundsmæssige forståelse af 'maskulinitet', til det hegemoniske mandebillede, hvilket vi kan se forårsager stor ambivalens også hos »vores« interviewede mænd. Fordi mændene føler, at omgivelserne stiller spørgsmålstegn ved deres maskulinitet, søger de aktivt at signalere, at de er »rigtige« mænd (jf. senere). I lyset af, at stort set alle de mandlige sygeplejersker på forskellig vis føler ambivalens ved at blive stemplet som homoseksuelle, er det interessant at se, at mændene i høj grad selv er bærere af selvsamme fordom. Først og fremmest ses det, at mange af mændene i deres begrundelser for at deltage i vores undersøgelse udtrykker et ønske om at vise os og andre, at »mandlige sygeplejersker kan være helt normale mænd, der ikke adskiller sig spor fra alle andre mænd«. Eksempelvis siger Kristian, at han responderede på vores rekrutteringsbrev »... *for at vise, at mandlige sygeplejersker også er helt almindelige mænd med almindelige, sunde, mandlige interesser og værdier. Jeg følte velsagtens, at jeg hellere måtte stille op som repræsentant for en anden type mandlig sygeplejerske.*« Vi spørger ham herefter, om han da oplever, at han selv er en anderledes type mandlig sygeplejerske, hvortil han svarer: »*Ja, jeg er nok lidt mere sprællemænd, end sådan nogle normalt er. Jeg er ikke sådan en fimset homoseksuel.*« Kristian siger dette med en overdreven vrangen, og vi kunne da ikke dy os for at sige: »*Du har da vist nogle fordomme selv?*«. Hertil tøver Kristian et øjeblik, griner så og svarer selvransagende: »*Ja, nu I siger det. Det har jeg vist egentlig!*« Også flere af de andre mandlige sygeplejersker giver udtryk for, at de mener, at mandlige sygeplejersker generelt er ret feminine: »*Jeg havde en mandlige klassekammerat, som var skide skæg, og han var ikke som mandlige sygeplejersker er flest ... sådan forsigtige. De fleste mandlige sygeplejersker er lidt forsigtige; ikke kun de homoseksuelle. Det synes jeg i hvert fald. Han gik også på værtshus o. lign.*« (Rasmus, sygeplejerske). På trods af at mændene selv er sygeplejersker og samtidig ganske almindelige mænd med egenskaber og interesser kendetegnende for 'den normale, heteroseksuelle mand', eksisterer der altså også blandt de interviewede mænd selv fordomme om, at de fleste mand-

lige sygeplejersker er, hvis ikke homoseksuelle, så i hvert fald ikke »rigtige« mænd, men mere feminine, forsigtige mænd, som i hvert fald ikke går på værtshus!

Hvis vi vender os mod de kvindelige betjente, ser vi, at de ligesom de mandlige sygeplejersker giver udtryk for at opleve, at omgivelserne har svært ved at forlige sig med billedet af en kvinde i rollen som politibetjent. Mia fortæller eksempelvis i interviewet, at hun blandt omgivelserne endvidere møder en forventning om, at hun - siden hun er betjent - må være en »særlig« kvinde; en undtagelse fra kvindekønnet generelt: *Nogle gange forventer omgivelserne på det nærmeste, at jeg må være karateekspert, siden jeg kan være kvinde og politibetjent.*» (Mia, betjent). Ifølge Mia er det svært for folk at forstå, at hun kan være en ganske almindelig kvinde og samtidig være politibetjent - og hvis en kvinde er så god, at hun kan påtage sig politimandsrollen, må hun være en slags »superkvinde« og ikke en kvinde som kvinder er flest! I forlængelse heraf ligger dog også, at de kvindelige betjente altså ikke på samme måde som de mandlige sygeplejersker bliver set ned på, hvis/når de vælger at påtage sig mandearbejde. For kvinder i mandefag går vantrøen altså ikke på dét, at kvinden vælger (frivilligt) at påtage sig mandens arbejde/kvalifikationer; tværtimod betragtes det tilsyneladende beundringsværdigt, hvis en kvinde kan udfylde mandens rolle.

## En køn fagidentitet

Alle de interviewede mænd i sygeplejen har en udpræget maskulin selvforståelse - ingen af de mandlige sygeplejersker har jf. tidligere søgt beskæftigelse i sygeplejen ud fra et ønske om at bryde med det hegemoniske maskulinitetsbillede. Da de mandlige sygeplejersker alligevel oplever, at deres valg af beskæftigelse af omgivelserne opfattes som umandigt, gør mændene dagligt en aktiv indsats for at opretholde en positiv maskulinitet. Fordi mændene således på forskellig vis »stritter« imod alt, hvad der i forhold til deres valg af beskæftigelse signalerer kvindelighed, er det nærliggende at formode, at titlen 'sygeplejerske' udgør et problem for mændene, idet de jo med denne tituleres in feninum. Syv ud af de otte mandlige sygeplejersker

svarer imidlertid i første omgang, at de har det fint med betegnelsen, og at de ikke oplever denne som et problem - eksempelvis siger René: *»Det er jeg sgu ligeglad med. En kvinde er jo også kranfører. Det er en arbejdstitel eller -betegnelse. Det er jo kun etiketter, man hæfter på!«* (René, sygeplejerske). Interviewene viser imidlertid, at mændene, selvom de direkte adspurgte tilkendegiver, at de feminine konnotationer i titlen ikke generer dem, tilsyneladende alligevel føler en vis ambivalens ved denne: Da vi andetsteds i interviewene spørger mændene, hvordan de præsenterer sig over for mennesker uden for sygeplejen, fremgår det nemlig, at mændene tendentielt »kamuflerer« titlen og/eller tilføjer en maskulin forklaring hertil! Eksempelvis fortæller Vilhelm følgende:

*»Hvis folk spørger om, hvad jeg laver, så er jeg »ude på sygehuset« og så ikke mere. Så spørger folk: »Hvad er det så du laver derinde?« De vil gerne have tingene helt på plads. Så fortæller jeg, at det har noget med maskiner at gøre, og så er den ikke længere ... Så bliver diskussionen ikke så meget længere, fordi det er nogle indviklede maskiner og ting, de ikke kender til, fordi det er mit speciale.«* (Vilhelm, sygeplejerske)

De mandlige sygeplejersker har tydeligvis - selvom de direkte adspurgte benægter dette - i høj grad brug for at legitimere, at de arbejder i et kvindesfag. Der synes således at være tale om, at mændene udfører et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde. Vi har allerede tidligere set, at mændene også når de skal begrunde deres indgang i faget samt deres valg af domæne i høj grad fremhæver maskuline aspekter ved arbejdet, at mændene ofte indtager specielle mandepositioner i faget og at de tendentielt ritualiserer maskuliniteten i form af 'bonding' med mandlige kollegaer og overordnede. Som yderligere et led i at opretholde en maskulin identitet søger mange af mændene også uden for arbejdspladsen i vid udstrækning samvær med andre mænd. Flere af mændene betoner således løbende i interviewene, at de i deres fritid dyrker »typiske« mandeaktiviteter såsom fodbold, jagt, fiskeri, etc.

Ifølge Williams har kvinder i mandefag ikke i samme grad som mænd i kvindesfag behov for aktivt at opretholde deres kønsidentitet. Det er da også karakteristisk, at vi i interviewene med de kvindelige betjente ikke, på samme

åbenbare måde som vi kan identificere det ved de mandlige sygeplejersker, oplever, at kvinderne over for os søger at bevise/understrege deres kønsidentitet - og alligevel får vi et tydeligt indtryk af, at også kvinderne oplever rådvildhed i forhold til deres feminitet. At de kvindelige betjente ikke som de mandlige sygeplejersker direkte tilkendegiver, at de føler ambivalens i forhold til deres kønsidentitet, mener vi må ses i sammenhæng med, dét som vi løbende i analysen har set utallige eksempler på, nemlig at kvinderne søger at nedtone forskelle. Williams tager kvindernes nedtoning af forskelle som en understregning af, at kvindernes feminitet ikke er truet, på trods af, at de er beskæftiget i et mandefag. Vi mener imidlertid, at nedtoningen nærmere er begrundet i kvindernes utilpassethed jf. tidligere.

Det gælder ikke kun i forhold til de kvindelige betjentes adfærd, at de søger at udviske forskelle; også i deres fremtoning/udseende søges de feminine signaler nedtonet. Eksempelvis har Mona langt hår, men hun fortæller, at hun altid sætter det op på arbejdet - både fordi det i mange af de situationer, hun som betjent er ude i, er upraktisk, men også fordi hun ikke synes, at løsthængende hår passer med rollen som politibetjent:

*»Jeg kunne aldrig finde på at have løsthængende hår på arbejde. Det passer simpelthen ikke med uniformen, synes jeg. Jeg ved ikke, om det er fordi, det ser sjusket ud, men det sender et eller andet signal. Jeg går med løsthængende hår i min fritid, så det er noget, jeg gør bevidst, for at se ordentlig ud. Jeg synes, at det ser forkert ud at stå der i uniform og skulle udstråle autoritet og så have sådan et langt hår med hårlak i. Her på sekretariatet kunne jeg jo egentlig godt have det hængende, men det sidder bare så indgroet i mig« (Mona, betjent)*

Også Berit beretter, at hun i sit arbejde tænker over sin fremtoning; således fortæller hun, at hun, da hun på et tidligere tidspunkt arbejdede i lufthavnen, hver dag havde nederdel på: *»Vi sad jo bare i paskontrollen og skulle modtage de der asylansøgere. Men dét ville jeg aldrig gøre her på stationen. Dét ville være totalt upassende«* (Berit, betjent). Såvel Mona som Berit har en oplevelse af, at symbolerne på kvindelighed - langt hår eller nederdel - er upassende i situationer, hvor de skal fremstå med autoritet. De har svært ved at definere, præcis hvad denne følelse er begrundet i, men begge har

som følge heraf en oplevelse af, at de på arbejdet som udgangspunkt må »skjule« deres kvindelighed dvs. fremstå som kønsneutrale. Vi ser også blandt flere af de øvrige interviewede kvinder tegn på, at de oplever, at de har nemmere ved at begå sig i politifaget, hvis de nedtoner deres feminitet. Fælles for flere af kvinderne er således en oplevelse af, at åbenlys kvindelighed tendentielt forbindes med ikke-faglighed, og at de derfor nemmest bliver accepteret som fagligt jævnbrydige, hvis de tilstræber at ligne mændene, såvel i adfærd som udseende. Vi mener desuden, at man også kan se kvindernes nedtoning af feminitet som et behov for at nedtone deres seksuelle tiltrækningskraft i et mandedomineret fag; flere af kvinderne oplever jf. tidligere, at deres seksualitet kan skabe problemer for dem i deres arbejdsliv. Man kunne i lyset af, at vi tidligere har set, at kvinderne i vid udstrækning tager ansvaret for at reparere den forlegenhed, som forårsages af deres »forskelligartethed« i faget, formode, at kvinderne også for eventuelle seksuelle spændinger ville opleve/blive tillagt »skylden«. Interviewene tyder under alle omstændigheder på, at de kvindelige betjente har en oplevelse af, at en kvinde gerne må være tiltalende og moderat feminin, men at hun ikke må være tiltrækkende, idet hun da vil signalere uprofessionalisme, ligesom hun i tilfælde af chikane potentielt kan vække mistanke om selv at have lagt op hertil og/eller ved forfremmelse blive beskyldt for, at hun jo nok enten har »ligget sig« til eller på anden vis har charmet sig til denne. I forhold til sidstnævnte siger Ditte eksempelvis: *»Jeg ved da også godt, at jeg - hvis jeg bliver forfremmet - vil få skudt i skoene, at det bare er fordi, at jeg er pige!«* (Ditte, betjent).

Ifølge Williams er en væsentlig grund til, at mænd i kvindefag mere aktivt end kvinder i mandefag søger at opretholde deres kønsidentitet, at kvinder i mandefag i høj grad feminiseres. I forlængelse heraf vil vi dog pointere, at den organisatoriske kontekst spiller en central rolle. For vores undersøgelse gælder, at kvinder i politiet *ikke på* samme vis som kvindelige marinesoldater jf. Williams bliver feminiseret; tværtimod skal de kvindelige betjente udføre det samme arbejde som mænd i faget, de forventes at gøre dette på samme måde som mændene, og de ikklædes samme uniform som deres mandlige kollegaer, og dette får tydeligvis en betydning for kvindernes kønsidentitet. Det er således karakteristisk, at vi blandt de kvindelige betjente i nærværende undersøgelse identificerer en vis rådvildhed i forhold til dét at forene

feminitet med rollen som politibetjent - og flere af kvinderne føler, at den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv, generelt har indvirkning på dem og forandrer dem, også som privatpersoner. Linda og Mia fortæller eksempelvis:

*»Jeg er politimand, men jeg er altså også en pige, så jeg tog mig sammen og forsøgte at lægge nogle af de uvaner, jeg havde tillagt mig, fra mig. Og jeg synes, at det er lykket. Meeeee ... hjemme i vores hus, må man ikke bande, men mor må godt lidt! Sådan er det. Selv mine børn har accepteret, at vi ikke må bande, men de ved godt, at mor kommer til det.«* (Linda, betjent)

*»Jeg er meget sådan, at jeg vil og kan alting selv. Det, tror jeg nok, at min mand f. eks. synes. Han vil jo også gerne engang imellem have lov til at hjælpe. Men der er jeg nok sådan, at jeg kan selv. Det er jeg vant til i kraft af mit arbejde. Der kan det ikke nytte noget, hvis en cykel skal ind i et bagagerum, at jeg så kigger på min mandlige kollega med stor øjne. Jeg er nødt til at tage fat og grise mig til. Og det tager jeg jo med ind i mit privatliv. Man skal nok egentlig være meget mand for at bo sammen med mig!«* (Mia, betjent)

Også den meget maskuline uniform synes at være årsag til, at kvinderne føler ambivalens, eksempelvis siger Berit: *»Denne her uniform, dén er jo ikke specielt kvindelig. Jeg gik altid med nederdel, da jeg arbejdede som betjent i lufthavnen. Og det var rart, syntes jeg, så følte du dig ikke så maskulin.«* (Berit, betjent). Uniformen kan på mange måder siges at være pendant til den kvindelige sygeplejerske-titel, som de mandlige sygeplejersker jf. ovenfor gerne »kamouflerer«; blot kan de kvindelige betjente jo ikke på samme vis kamuflere uniformen. I stedet fortæller flere af kvinderne, at de på anden vis har behov for at være feminine, eksempelvis ved at have neglelak på eller ved i hvert fald i privatlivet at fremhæve deres feminitet: *»I min fritid går jeg faktisk meget op i, at det tøj, jeg har på, er piget«* (Mia, betjent). Andre af de kvindelige betjente giver i første omgang udtryk for, at de ikke oplever det som et problem at forene dét at være politibetjent og kvinde, eksempelvis siger Nina, at hun *»... 'ikke har behov for at lege kvinde' når jeg kommer hjem.«* (Nina, betjent). Fælles for de kvindelige betjente er imidlertid, at de alle giver udtryk for, at de har gjort sig overvejelser om dét at bevare sin

feminitet i et så udpræget maskulint fag som politiet, og at alle kvinderne »balancerer«, dvs. søger at finde en passende balance mellem feminitet og maskulinitet; en balancegang der udspringer af, at de på sin vis grundet deres valg af erhverv står over for et interaktionelt dilemma - de er både politibetjente (og forventes som følge deraf at optræde maskulint) og kvinder (og forventes som følge heraf at opføre sig kvindeligt). Man kan således tale om, at de kvindelige betjente til stadighed, såvel i arbejdslivet som i privatlivet forhandler deres kønsidentitet og deres fagidentitet og dermed ser vi, at de kvindelige betjente ligesom de mandlige sygeplejersker konstant udfører et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde.

## KAPITEL 5

# SAMMENFATNING OG KONKLUSION

Hensigten med denne bog har været at belyse ligheder og forskelle i forhold til, hvordan en række mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente oplever og håndterer dét at være kønsmæssig minoritet inden for deres fag. Som berørt tidligere kommer man ved en sådan sammenligning let til at fremstille de to køn som hver sin homogenitet. Forrige kapitel viser imidlertid med tydelighed, at dette i sagens natur ikke er på sin plads - der tegner sig hverken noget entydigt billede af det at være mand i sygeplejen eller kvinde i politiet. 'Token'-positionen opleves således forskelligt, ikke blot mænd og kvinder imellem, men også mænd imellem og kvinder imellem; situationer, som for én mand eller kvinde medfører ambivalens, oplever andre mænd og kvinder som uproblematisk. Derfor ligger det også lige for, at måden, hvorpå de enkelte mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente håndterer deres minoritetsstatus i »det andet køns fag« varierer afhængigt af en række forskellige faktorer. De mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente er i kraft af familiemæssig baggrund, personlighed, alder og andre individuelle forhold som udgangspunkt forskellige, og kønnets skabes og forhandles af den grund til en vis grad individuelt.

### Ligheder

Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente giver alle udtryk for, at de trives i deres arbejde. Den overordnede konklusion på undersøgelsen er derfor på sin vis positiv - barriererne i forbindelse med at trænge ind i »det andet køns fag« er altså ikke uoverstigelige! Samtidig kommer det dog også hos såvel mændene som kvinderne til udtryk, at de i deres



arbejdsliv oplever en del spændingsfelter. Selvom langt de fleste af de interviewede tilsyneladende begår sig som kønsmæssige minoriteter, er det altså ikke uproblematisk at være mand i et kvindefag eller kvinde i et mandefag. Følgende opsummerer vi en række ligheder:

- Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente oplever en stærk synlighed, der kommer til udtryk ved, at den enkelte »kønsafviger« skiller sig ud fra og måles mod det »almindelige«/det dominerende køn.
- De forskellige former for kønsdomineret arbejdspladskultur i henholdsvis sygeplejen og politiet forårsager på forskellig vis, at såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente føler sig uden for normen.
- Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente er i arbejdet underlagt det andet køns præmisser. Mændene i sygeplejen oplever eksempelvis, at de til en vis grad skal udøve omsorg efter en kvindelig skabelon (jf. at alle parter, når alt kommer til alt, anser kvinden for at være den ideelle omsorgsgiver), og også de kvindelige betjente oplever at blive bedømt ud fra og skulle leve op til den mandlige betjents måde at udføre arbejdet på.
- Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente tilskrives egenskaber/kvalifikationer, der i vid udstrækning udspringer af mere generelle kulturelle opfattelser i samfundet vedrørende kvindeligt og mandligt.
- Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente møder stereotyper fra omgivelserne; forestillingsbillederne som er knyttet til stillingen som henholdsvis sygeplejerske og politibetjent indeholder tydeligvis fortsat forventninger om, hvilket køn indehaveren af professionen bør have.
- For både de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente gælder det, at beskæftigelsen i »det andet køns fag« skaber en vis rådvildhed i forhold til deres kønsidentitet og begge køn må derfor mere eller mindre ubevist udføre et løbende identitetsarbejde.
- Såvel de mandlige sygeplejersker som de kvindelige betjente oplever, at det med tiden bliver lettere at være 'token'. Dette skal ses i sammenhæng med dels, at kollegaer og overordnede i faget værner sig til mændenes og kvindernes tilstedeværelse, hvorved stigmatisering m.m. mindskes, dels at de interviewede mænd og kvinder, i takt med at de får

positive arbejds erfaringer, selv bekræftes i, at de *har* en berettigelse i deres fag!

## Forskelle

Selvom det er muligt at identificere en række ligheder i de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjentes arbejdsliv, er der imidlertid på en række andre områder også større forskelle på de to køns oplevelser og håndteringer. Dette peger på, at Kanters med sin vægtning af det numeriske nok har fat i noget centralt, men at det altså ikke er ligegyldigt, hvem der er i mindretal: Køn spiller rent faktisk en rolle og derfor er Kanters teori ikke, som hun selv hævder det, universel. Nok genererer minoritets-positionen, ganske som hun konkluderer det, en række ensartede tendenser, men disse har alligevel forskellige konsekvenser, afhængig af om det er mænd eller kvinder, der er tale om:

- Hvor de mandlige sygeplejersker bydes velkommen og betragtes som havede over den kvindelige standard, møder de kvindelige betjente skepsis/modstand; der bliver lagt ekstra mærke til, hvad kvinderne gør, hvordan de er, og om det nu også er lige så godt, som når mændene udfylder samme funktion - vi ser således, at de kvindelige betjentes kompetencer ofte betvivles, og at kvinderne først når de har bevist deres værd accepteres og regnes for pålidelige betjente.
- Mændene har modsat kvinderne i høj grad behov for at legitimere deres valg af beskæftigelse i »det andet køns fag«. Flere af mændene stiler således direkte mod mandedomæner inden for sygeplejen f.eks. psykiatrien og fremstår dermed ikke som »utraditionelle«/umandige. Desuden fremhæver mændene i høj grad maskuline aspekter ved arbejdet og kamuflerer deres titel. Ingen af de kvindelige betjente synes at have behov for at legitimere deres valg af politiet som fag; i stedet ser vi, at kvindernes betænkeligheder nærmere går på, hvorvidt de vil kunne klare (mande-)jobbet, dvs. leve op til den mandlige standard.
- Hvad angår de kvindelige betjente kan man tale om, at de i vid udstrækning oplever kontrast i det sociale samvær; kvinderne synes at

forstyrre de mandlige samværsformer, hvilket kommer til udtryk ved, at gruppesolidaritet og kammerateri ved kvindernes tilstedeværelse tendentielt øges blandt mændene i faget. Ingen af de mandlige sygeplejersker giver udtryk for at opleve, at deres tilstedeværelse i sygeplejen er decideret uønsket, og idet de mandlige sygeplejersker i vid udstrækning selv vælger at vende sig bort fra de kvindelige kollegaer og kvindesnakken, dækker begrebet 'polarisering' bedre over dét, mændene oplever.

- Mændene danner modkultur, mens kvinderne er nødsaget til at acceptere/tilpasse sig den dominerende kultur. Flertallet af de mandlige sygeplejersker differentierer sig således fra kvinderne i sygeplejen. Mændene tilkendegiver i vid udstrækning, at de »får nok« af de mange kvinder og med henblik på at håndtere dette, danner de en maskulin modkultur, hvor de, som Williams formulerer det, kan tale 'dirty' og anlægge et andet og mere mandigt perspektiv. Selvom også de kvindelige betjente udtrykker, at de indimellem savner kvindeligt selskab, undlader flertallet af kvinderne at søge sammen i fællesskaber med personer af eget køn. Flere fortæller, at de oplever, at det ikke er velset, at kvinderne søger sammen og man kan derfor jf. Kanter tale om, at kvinderne tvinges til at akkommodere med den dominerende kultur.
- De kvindelige betjente ønsker ikke at skille sig ud, idet de oplever, at synlig kvindelighed tendentielt forbindes med »ikke-faglighed«, og at de således bliver bedre accepteret i politirollen, hvis de lægger en dæmper på deres kvindelighed. Mændene i sygeplejen er derimod ikke bange for at skille sig ud som mænd - de tøver således ikke med at henlede opmærksomheden på sig selv, dels ved dannelse af maskuline modkulturer jf. ovenfor, dels ved eksempelvis at lade sig vælge som tillidsrepræsentanter, klart udtrykke deres meninger, gå i front med kritik af overordnede, etc.
- De mandlige sygeplejersker tillægges egenskaber som fysisk styrke, teknisk interesse, selvstændighed samt autoritet og tildeles af denne grund særlige opgaver, som »kræver en mand« (tunge løft, tekniske opgaver, vanskelige patienter, m.m.). De kvindelige betjente derimod tilskrives i højere grad egenskaber som fysisk svaghed, indlevelse/forståelse, uselvstændighed og tilbageholdenhed/tolerance, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, dels at kvinderne tendentielt tildeles opgaver, som anses for at være

særligt egnede for kvinder (f.eks. opgaver der involverer børn og kvindelige borgere), dels at mandlige kollegaer indimellem beder om ekstra backup og i det hele taget søger at beskytte kvinderne. De egenskaber, som kvinderne tilskrives, betragtes i mange tilfælde som mindre værd end de egenskaber, mænd tilskrives, hvilket får betydning for de to køn på den måde, at de mandlige sygeplejersker modsat de kvindelige betjente i højere grad kan drage fordel af deres køn.

- Mændene nedvurderes modsat kvinderne, fordi de vælger at påtage sig det andet køns arbejde. De mandlige sygeplejersker møder fra såvel patienter, pårørende som de øvrige omgivelser en lang række kønsstereotyper. Den mest udbredte fordom er, at mændene, siden de frivilligt vil påtage sig feminint arbejde, må være meget feminine mænd dvs. homoseksuelle. De kvindelige betjente møder også undren over deres beskæftigelse, men denne er ikke forbundet med samme nedvurdering; tværtimod opfattes kvinderne af omgivelserne ofte som »seje«, siden de formår at påtage sig mandearbejde.
- Ambivalensen i forhold til at balancere mellem arbejds- og familieliv er tilsyneladende større hos de kvindelige betjente end hos de mandlige sygeplejersker. Dels har kvinderne sværere ved at adskille familie- og arbejdsliv, idet de føler et stort personligt ansvar for børnenes/familiens trivsel, dels oplever de, at der på (mande-)arbejdspladsen er et meget lille rum til at prioritere familielivet.
- Mændene har tilsyneladende større mulighed for mobilitet i »det andet køns fag« end kvinderne. Vi ser tegn på, at de mandlige sygeplejersker tilsyneladende oplever positiv særbehandling, hvilket er med til at skabe en række muligheder for mændene. Politiet derimod synes med sin nuværende organisationsform tendentielt at udelukke de kvindelige betjente fra advancement. Fordi kvinderne, når alt kommer til alt, formodentlig i højere grad end mændene fungerer som primus motorer hjemme, kan man i tråd med Acker tale om, at mændene har den fordel, at manden i såvel kvindefag som mandefag har færrest ikke-arbejds-distraktioner og dermed anses for at være den »perfekte« arbejder. I begge fag synes personalepolitikken således utilsigtet at cementere den eksisterende kønsarbejdsdeling.
- Mændene søger i langt højere grad end kvinderne aktivt at opretholde deres kønsidentitet. Fordi mændene oplever, at deres valg af beskæfti-

gelse signalerer ikke-mandighed, søger de konstant at (be)vise, at de på trods af deres indtrængen i et kvindefag er »rigtige« mænd med dertil hørende »rigtige« mandlige egenskaber, værdier, etc. Et tilsvarende reaktionsmønster ses ikke blandt de kvindelige betjente, fordi de modsat mændene ikke oplever, at der stilles spørgsmålstejn ved deres feminitet.

## Ambivalens versus utilpassethed

Selvom de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente er i samme båd, hvad angår deres minoritetsposition, viser denne bog, at der alligevel eksisterer en række væsentlige forskelle, som tydeligvis i vid udstrækning handler om, at de to parter er bærer af forskellige køn. Selvom man umiddelbart kunne være fristet til at konkludere, at mænd i mindretal har det »lettere« end kvinder i mindretal, viser forrige kapitel ikke desto mindre, at mændene i sygeplejen oplever en ganske markant ambivalens: For det første gælder det, at mange af mændene oplever det svært at leve op til/frigøre sig fra forventningerne til deres køn; den enkelte mand, der ikke har teknisk snilde, oplever det selvsagt ubehageligt altid at blive tilkaldt til de tekniske opgaver, og med den øgede tildeling af autoritet og respekt oplever flere af mændene generende, at andre qua deres køn tilskriver dem større ekspertise og kompetence end tilfældet er. Også hvad angår den statusnivellering, som mændene i sygeplejen dagligt møder, ser vi, at mændene oplever rådvildhed - når de mandlige sygeplejersker møder negativ statusnivellering dvs. tages for at være portør, betvivles deres evner som sygeplejerske, og når mændene møder positiv statusnivellering konfronteres de med, at de ikke lever op til det hegemoniske maskulinitetsbillede, ifølge hvilket en mand har succes og høj status, hvorfor den mandlige sygeplejerske burde være læge og *ikke* sygeplejerske. Positiv statusnivellering af den mandlige sygeplejerske kan desuden tillige medføre statusdevaluering for en kvindelig overordnet, hvilket kan give anledning til konflikter/spændinger på arbejdspladsen. Den største årsag til ambivalens hos de interviewede mandlige sygeplejersker er imidlertid begrundet i, at mændene oplever, at der stilles spørgsmålstejn ved deres maskulinitet! Fordi mændene oplever,

at deres beskæftigelse afviger fra det hegemoniske maskulinitetsbillede, »vri-der« de sig og søger på alle tænkelige måder konstant at skille sig ud som mænd, at dyrke mandigheden excessivt, at ritualisere og konstituere maskuliniteten, ja man kan tilnærmelsesvis tale om, at de overspiller deres køn/udviser en form for hyper-maskulinitet!

I forhold til de kvindelige betjente ser vi, at også de oplever ambivalens i forhold til kønsidentiteten. Kvinderne i politiet råder imidlertid ikke bod på deres ambivalens ved at signalere hyper-feminitet; tværtimod nedtoner de til en vis grad deres feminitet for nemmere at kunne begå sig i politifaget/rollen som politibetjent - jf. tidligere oplever de det nemmere at blive accepteret som fagligt jævnbyrdige, hvis de tilstræber at ligne mændene, såvel i adfærd som udseende. Kønsneutralitet i arbejdslivet synes at være idealet for mange af de kvindelige betjente, og derfor fremstår kvinderne som utilpassede. De kvindelige betjentes utilpassethed kommer til udtryk ved, at vi ser en klar tendens til, at kvinderne i første omgang enten undlader at italesætte/problematisere kønsforskelle eller endog helt benægter disse! I stedet søger de kvindelige betjente at udviske forskelle, hvilket bl.a. skyldes, at kvinderne i vid udstrækning oplever, at de opfattes som repræsentanter for deres køn og derfor hele tiden skal passe på ikke at være anledning til konklusionen: Kvinder egner sig ikke til jobbet som politibetjent, kvinder passer ikke ind her! Kvinderne synes i høj grad at have behov for ikke at blive skilt ud eller selv skille sig ud som kvinder; i stedet tilstræber de at være en del af en helhed, ikke at være noget særligt, og at blive betragtet som en ligeværdig/«normal» arbejdskraft. Utilpassetheden kommer yderligere til udtryk ved, at kvinderne - selvom de udtrykker at savne kvindelige kollegaer - undlader at søge sammen, hvilket svarer til, at Kanter i sin teori hævder, at 'tokens' generelt er for få til at danne en modkultur og i stedet må nærme sig majoritetsgruppen som enkeltindivider. I denne proces påtager flere af de interviewede kvinder sig ansvaret for at råde bod på, at deres nærvær udgør et forstyrrende element; flere af kvinderne udviser således stor tolerance og vælger eksempelvis at fritage deres mandlige kollegaer/overordnede fra rollen som potentiel undertrykker for derved at afbøde eventuelle spændingsfelter og samtidig selv blive frigjort fra rollen som offer! Fordi kvinderne ikke ønsker at skille sig ud og/eller i hvert fald vælger deres konflikter med omhu, forbliver de »alene som køn«. Dette fin-

der vi problematisk, da vi mener, at kvinderne potentielt ville kunne afhjælpe utilpassetheden, hvis de i højere grad samlede sig, udvekslede erfaringer og hjalp hinanden med at »oversætte« de herskende mandenormer i politiet; broderskabets regler!

## Mestringsstrategier

At vi på den ene side kan konkludere, at de mandlige sygeplejersker er ambivalente, og på den anden side at de kvindelige betjente er utilpassede er særligt interessant i lyset af, at begge køns følelser paradoksalt nok kan siges at udspringe af det samme: Nemlig at de kulturelle forestillingsbilleder/vurderinger marginaliserer det kvindelige og ser det som noget negativt - som en substandard - sammenlignet med det mandlige! Man kan således tale om, at de mandlige sygeplejersker tendentielt lider som følge af, at det i samfundet er forbundet med devaluering at udføre kvindearbejde, og derved bliver dilemmaet for mændene i sygeplejen, at de med deres valg af beskæftigelse utilsigtet bryder med det hegemoniske maskulinitetsbillede - mændenes selvforståelse er udpræget maskulin, men de oplever blandt omgivelserne at fremstå som feminine mænd, dvs. umandige! For de kvindelige betjente gælder det, at de i tråd med deres feminine identifikation gerne vil betragtes som feminine, samtidig med at de er bevidste om, at hovedparten af deres overordnede og kollegaer ikke anser det feminine som værende værdifuldt; dilemmaet for kvinderne i politiet bliver altså jf. Williams, at de vil accepteres som kvinder i et fag defineret af/forbundet med maskulinitet og hvor alt det, der associeres med feminitet, betragtes som mindre værd!

Fordi de mandlige sygeplejerskers ambivalens er så entydigt knyttet til maskuliniteten, kan vi forholdsvis uproblematisk opstille ret klare mestringsstrategier for denne gruppe - vi finder således, at de mandlige sygeplejersker i et forsøg på at leve op til det hegemoniske maskulinitetsbillede og med henblik på at opretholde/konstituere en positiv maskulinitet 1) indtager specielle mandepositioner i faget, 2) fremhæver maskuline aspekter ved arbejdet, 3) ritualiserer maskuliniteten i form af mandefællesskaber og 4) fremhæver maskuline fritidsinteresser. Vores mandlige interviewpersoners

mestringsstrategier adskiller sig særligt på ét punkt fra de strategier, som Williams finder i anvendelse blandt de amerikanske mænd i en række kvindefag. Ifølge Williams er en meget anvendt strategi blandt mænd i kvindefag at gøre karriere, dvs. udnytte den glas-rulletrappe, som Williams hævder struktureres for mænd i kvindefag. Det er imidlertid karakteristisk, at nærværende undersøgelses mandlige sygeplejersker *ikke* anvender karriereudvikling som strategi, da de jf. tidligere prioriterer familielivet og derfor i høj grad indretter arbejdslivet herefter. At »vores« mænd tendentielt ikke ønsker at gøre karriere, betyder dog ikke, at de som nogle af de Williamske mænd disassocierer sig fra arbejdet; de mandlige sygeplejersker engagerer sig i høj grad i deres arbejde og rammerne for dette; bl.a. har de i høj grad taget efteruddannelser, er/har været tillidsmænd, etc. Mændene vil således gerne udvikle og dygtiggøre sig inden for deres felt, uden at dette dog fører til hyper-ambitiøsitet.

Modsat de mandlige sygeplejersker er de kvindelige betjentes mestringsstrategier ikke slet så klare at opstille, hvilket må ses i sammenhæng med, at kvindernes handlemåder ikke så direkte er rettet mod at bevise/opretholde deres kønsidentitet. Kvindernes arbejdsliv bærer i stedet i høj grad præg af balancegang; de søger at finde en passende balance mellem maskulinitet og feminitet. Vi ser, som det fremgår af analysen, at kvinderne i vid udstrækning søger at håndtere deres minoritetsposition i politiet ved 1) at tilpasse sig den dominerende kultur/omgangsform, 2) at udviske/nedtone forskelle, 3) at lægge en dæmper på deres kvindelighed, 4) at udvise tolerance og 5) med omhu undlade at italesætte og problematisere eventuelle gnidninger/kontroverser. Selvom det er et fællestræk ved de kvindelige betjente, at de nedtoner forskelle og tilpasser sig den dominerende kultur, prøver flere af kvinderne ikke desto mindre på forskellig vis at tilkæmpe sig rum i arbejdspladskulturen og således bevare deres feminitet - skønt vi blandt flere af de kvindelige betjente ser en tendens til, at de jf. Kanter søger at blive 'one of the boys', er det samtidig bemærkelsesværdigt, at andre af kvinderne af sig selv bliver opmærksomme på dette, »stritter imod« og dermed kan siges både at gennemgå en tilpasningsproces og foretage et brud med normerne for den sociale interaktion inden for politiet.



## Køn på arbejde

Vores undersøgelse blandt de mandlige sygeplejersker og de kvindelige betjente bekræfter os i høj grad i, at kønsstereotyper er en væsentlig faktor, hvis man skal søge at forstå arbejdsmarkedets kønsopdeling. Vi identificerer, at der faktisk eksisterer en lang række forskellige forestillinger og forventninger knyttet til køn. Disse får stor betydning i henholdsvis de mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes arbejdsliv, og således bekræftes vi i, at kønnet ikke er en fast størrelse men skabes og genskabes i organisationerne/på arbejdspladserne i en fortsat proces: Bl.a. ser vi, at de interviewede mænd og kvinder tilskrives egenskaber/kvalifikationer alene på baggrund af kulturelle og samfundsmæssige opfattelser af henholdsvis maskulinitet og feminitet, at de konstrueres som mand/kvinde og på arbejdspladsen forbindes med symboler/forventninger knyttet til disse to konstruktioner, samt at de på baggrund af ovenstående i vid udstrækning placeres i henholdsvis over-/underordnede positioner. Vi finder derfor, at samfundets kønshierarki afspejles og konstitueres i det daglige arbejde på arbejdspladserne dvs. at kønshierarkiet - selv på arbejdspladser, hvor mænd og kvinder er ansat på samme niveau og til at udføre det samme arbejde - skabes og genskabes gennem en arbejdsdeling baseret på forestillinger om/uskrevne regler for passende adfærd for de to køn, jf. Acker. Og fordi samfundets kønshierarki på ubemærket vis indgår i den daglige interaktion på arbejdspladserne, pålægges de kvindelige betjente opgaver som svarer til kvindeidentiteten/-statussen i vores patriarkalske samfund, og de mandlige sygeplejersker arbejde som passer til mandeidentiteten/-statussen.

Ifølge Kanter kan mænds og kvinders forskellige vilkår og muligheder på arbejdspladsen forklares ud fra den antalsmæssige fordeling. En nøglekomponent i forhold til at opnå ligestilling er således efter Kanters vurdering numerisk balancering af kvinder og mænd på arbejdspladserne. Vi vil imidlertid hævde, at forskellen på mænds og kvinders forhold på arbejdspladserne i høj grad også er begrundet i de forskellige stereotyper, der er knyttet til de to køn, herunder at manden/maskulinitet hierarkiseres over kvinden/feminitet, hvorfor en ændring i forholdene nødvendigvis må hænge sammen med en ændring i de hegemoniske kønsbilleder. Eller sagt på en anden måde: Skal kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet brydes, handler det for os at se om at flytte grænserne for, hvad personer af henholdsvis

det ene og det andet køn bør/kan/må, da det kun er herigennem, at dominansforholdet kan opløses. En sådan ændring er imidlertid langt mere træg end en ændring i antal!

Samtidig med, at vores undersøgelse bekræfter, at der er kontinuitet både i kønsstereotyperne og kønshierakiet, ser vi dog også tegn på forandring. De mandlige sygeplejerskers og de kvindelige betjentes fortællinger viser således, at stereotyperne forandres over tid. Interviewene med de kvindelige betjente viser eksempelvis potentiale for forandring, idet nogle af kvinderne, fordi de kan siges at foretage et brud med normerne i politiet, har sat kønnet til forhandling. Denne gruppe af kvinder, som således værger sig ved at acceptere/tilpasse sig den dominerende kultur og normerne inden for deres fag, er i et forandringsspektiv særligt interessante, idet disse er meget fagligt orienterede kvinder, som prøver at holde fast i, at de som køn har en berettigelse i politiet; at de netop qua deres køn rent faktisk besidder en række forcer og derfor som politibetjente kan bidrage med ikke uvæsentlige egenskaber/kvalifikationer. Selvom vi finder tegn på forandring hos de kvindelige betjente, er det imidlertid især blandt de mandlige sygeplejersker, at vi identificerer ændringspotentialer: Mændene giver eksempelvis alle uden undtagelse udtryk for at vægte familielivet højere end arbejdslivet, hvilket vi finder interessevækkende. Konstruktionen af køn ser ud til at have sit udgangspunkt i arbejdsdelingen, ikke kun på arbejdspladsen men også i hjemmet. I lyset af at vi blandt de mandlige sygeplejersker ser tendenser til en demokratisering af de intime relationer, dvs. en ligelig fordeling af arbejdsopgaverne i hjemmet (jf. at størstedelen af mændene ikke har ægtefæller, som i højere grad end de selv står til rådighed for familien) er der tale om en række mænd, der besidder en vilje til forandring i forhold til kønsarbejdsdelingen i hjemmet og dermed også på arbejdspladserne. Undersøgelsen afdækker således konturerne af, at en del af de kønsbarrierer og problematikker, som vi har beskrevet, potentielt vil aftage med nye og yngre generationer, der eksempelvis har et andet syn på familien og dens behov og dermed måske også er åbne for forandringer i billederne af, hvad henholdsvis en mand og en kvinde bør/kan/må!



# REFERENCER

- Acker, Joan** (1991): »Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations«. I Lorber, Judith & Susan Farrell (1991): *The Social Construction of Gender*. London: SAGE Publications.
- Andersen, Heine, Thomas Brante & Olav Korsnes** (red.) (1998): *Leksikon i Sociologi*. København: Akademisk Forlag.
- Andersen, Svein S.** (1997): *Case-studier og generalisering*. Bergen: Fakkbokforlaget.
- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann** [1966] (1999): *Den samfundsskabte virkelighed*. Viborg: Lindhardt & Ringhof.
- Bergsten, Birgitta & Margareta Bäck-Wiklund** (1997): *Det moderna föräldraskapet*. Göteborg: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Brandth, Berit & Elin Kvande** (2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Christensen, Ann-Dorte** (2001): »Kønssociologi: Fra kønsroller til kønskonstruktioner«. I Jacobsen, Michael Hviid, Mikael Carleheden & Søren Kristiansen (red.) (2001): *Tradition og fornyelse - en problemorienteret teoriehistorie for sociologien*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte & Jørgen Elm Larsen** (2003): »Mænds ligestilling - om behovet for en differentieret ligestillingsforståelse«. I Anette Borchorst og Drude Dahlerup (2003): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*. København: Samfundslitteratur
- Christensen, Jens Bøgetoft** (2002): *Livsverden og kultur. Ansatser til en fænomenologisk baseret organisationsforståelse*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Dahlerup, Drude** (1988): »From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics«. I *Scandinavian Political Studies* (1988). Vol.II/nr. 4.
- Flyvbjerg, Bent** (1988): *Case-studiet som forskningsmetode*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Gherardi, Silvia** (1995): »Køn - noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer«. I Flensted-Jensen, Elisabeth et al. (1995): *Køn og kultur i organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Giddens, Anthony** (1996): »Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under senmoderniteten«. København: Hans Reitzels Forlag.

- Hansen, Lene** (1999): *Køn på tværs af fag. En analyse af drivkrafter og barrierer for unge, der vælger uddannelse utraditionelt for deres køn*. København: CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse).
- Holt, Helle** (1994): *Forældre på arbejdspladsen - en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle** (1997): »Køn og generation i konflikten mellem arbejdsliv og familieliv«. I Emerek, Ruth et al. (1997): *Brydninger - Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Højgaard, Lis** (1990): *Vil kvinder lede? Et spørgsmål om fornyelse*. København: Ligestillingsrådet.
- Højgaard, Lis** (1995): »Når vi praktiserer køn i organisationer«. I Flensted-Jensen, Elisabeth et al. (1995): *Køn og kultur i organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Højgaard, Lis** (1996): *Køn og løn*. København: Samfundslitteratur.
- Højmark Jensen, Ulla** (1992): *Kvinder og køn i politiet. Muligheder og barrierer for kvinders mobilitet i organisationer, eksemplificeret ved politiorganisationen*. Speciale, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Haavind, Hanne** (2000): »På jakt etter kjønne betydninger«. I Haavind, Hanne (red.)(2000) *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kanter, Rosabeth Moss** [1977a] (1993): *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Kanter, Rosabeth Moss** (1977b): »Some effects of Proportions on Group Life: Skewed sex ratios and Responses to token women«. I *American Journal of Sociology*. Vol. 82, Issue 5, marts 1977, 965-990.
- Kold, Vibeke** (1997): »Det kønne arbejde - faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked«. I Emerek, Ruth et al. (1997): *Brydninger - Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Kvale, Steinar** (1997): *InterView - En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen** (1990): *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam Forlag A/S.
- Kvande, Elin** (1995): »Forståelser av kjønn og organisasjon«. I *Sociologisk Tidskrift*, nummer 4, 1995: 285-300.
- Lindgren, Gerd** (1985): *Kamrater, kollegor och kvinnor - en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå: Umeå Universitet.
- Martesen, Steen Hundborg** (2000): *En kvindelig verden. En kvalitativ undersøgelse af fem mandlige sygeplejerskers erfaringer som mænd i sygeplejefaget*. Århus: Danmarks Sygeplejehøjskole.
- Martin, Susan Erlich** (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.

- Nexø Jensen, Hanne** (1990): »En kønnere organisationsteori«. I Peter Bogason (red.) (1990): *Nyere tendenser i politologien. Stat og forvaltning*. København: Forlaget politiske studier.
- Nexø Jensen, Hanne** (1993): *Køn og organisationer under forandring*. Kandidat-afhandling, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Neergaard, Helle** (2001): *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*. København: Samfundslitteratur.
- Nielsen, Harriet Bjerrum & Monica Rudberg** (1989): *Historien om piger og drenge - kønssocialisering i et udviklingspsykologisk perspektiv*. København: Nordisk Forlag A/S.
- Ott, Marlies E.** (1989): »Effects of the male-female ratio at work. Policewomen and male nurses.« I *Psychology of Women Quarterly*. Vol. 13, 1989: 41-57.
- Schutz, Alfred** (1975): *Hverdagslivets sociologi*. København: Hans Reitzels Forlag A/S.
- Sjørup, Karen** (1995): »Rationalitet og kønsarbejdsdeling i opbrud med den medicinske praksis som eksempel«. I Flensted-Jensen, Elisabeth et al. (1995): *Køn og kultur i organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Sjørup, Karen** (2001): »Nye dimensioner i omsorg«. I *Sygeplejersken*. Nr. 9/årg.101/2001.
- Skov, Ulla** (2003): »Netværk for politikvinder i Danmark«. I *Dansk Politi* nov. 2003.
- Sørensen, Torben Berg** (1988): *Fænomenologisk mikrosociologi. Interview- og samtaleanalyse 1*. Århus: Forlaget Gestus.
- Williams, Christine L.** (1991): *Gender differences at work. Women and men in nontraditional occupations*. London: University of California Press, Ltd.
- Williams, Christine L.** (1992): »The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions.« I *Social Problems*, 39 (3), 253-267.
- Williams, Christine L.** (red.) (1993): *Doing»womens work« - men in nontraditional occupations*. London: SAGE Publications.
- Williams, Christine L.** (1995): *Still a mans world - men who do women's work*. London: University of California Press, Ltd.
- Yin, Robert K.** (1994): *Case Study Research - Design and Methods*. London: SAGE.